



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

**Relación entre cultura organizacional y el desempeño académico de
los docentes de la unidad educativa “Emigdio Esparza Moreno”,
Babahoyo. 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR

Br. Manzano Álvarez Hilario Marino (ORCID: 0000-0002-0838-5369)

ASESOR

Dr. Cherres Peña Antonio Freddy (ORCID: 0000-0002-3625-7196)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PIURA –P ERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios: Por darme salud, valor y sabiduría por haber alcanzado el objetivo de la culminación de la tesis.

A mi madre, que con sus oraciones y bendiciones me apoyo incondicionalmente.

A mi padre que si bien no lo tengo físicamente me apoyado espiritualmente.

A mí querida esposa la que me apoyado, Ing. Mariuxi Goyes que junto con mis hijos Deybi, Hillary y Enner Manzano, me brindada cariño en la etapa de mi estudios.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo de (PERU) por la oportunidad que nos otorga a los ecuatorianos en el anhelo de conseguir los sueños de superación.

Al Posgrado en Administración de la Educación como mecanismo de desarrollo profesional.

Al Cuerpo Docente del Posgrado en Administración de la Educación por su dedicación y comprensión durante todo el tiempo de aprendizaje.

A las Instituciones Educativas que me brindó la apertura para la investigación de este trabajo: La unidad educativa Emigdio Esparza Moreno de la ciudad de Babahoyo – Ecuador.

Al Asesor de tesis Dr. Cherres Peña Antonio Freddy, quien con su dedicación, conocimientos y experiencia me ayudó en la culminar mis estudios con éxito.

A mis compañeras Ing. Mariuxi Goyes, Lcda. Petita Ramírez, Lcda. María Martínez y Lcda. Mercedes Sánchez, que juntos formamos un equipo de apoyo durante el tiempo que duró la maestría.

El autor.

PÁGINA DEL JURADO



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 15:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "EMIGDIO ESPARZA MORENO", BABAHOYO. 2018., presentada/o por el /la bachiller MANZANO ÁLVAREZ HILARIO MARINO

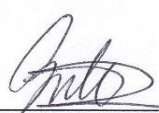
Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

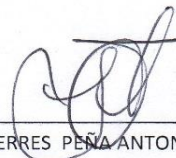
aprobar por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como *apto* para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 10 DE ABRIL DE 2019


DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ
PRESIDENTE


DR. GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMÁN
SECRETARIO


DR. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDY
VOCAL



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Hilario Marino Manzano Álvarez, estudiante del programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", identificado con CI N° 1202659528, con la tesis titulada: "Relación entre cultura organizacional y el desempeño Académico de los docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018".

Declaro bajo juramento que

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas
3. La tesis no ha sido auto plagiado, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, Agosto del 2018.



Hilario Manzano Álvarez.
CI: 1202659528

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	12
2.1. Diseño.....	12
2.2. Variables, Operacionalización.....	13
2.3. Población y muestra	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	16
2.5. Métodos de análisis de datos.....	17
2.6. Aspectos éticos.....	17
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN.....	38
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES.....	42
VII. REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Población objeto de estudio UE “Emigdio esparza moreno”, Babahoyo	15
Tabla 2 Muestra objeto de estudio UE “Emigdio esparza moreno”, Babahoyo	15
Tabla 3 Valoración de las correlaciones	17
Tabla 4 Valoración de intervalos de la variable cultura organizacional	18
Tabla 5 Nivel de cultura organizacional de docentes de la unidad educativa “Emigdio esparza moreno”,2018	18
Tabla 6 Nivel del liderazgo de docente de la unidad educativa “Emigdio esparza moreno”,2018	19
Tabla 7 Nivel del compromiso académico de la unidad educativa “Emigdio esparza moreno”,2018	20
Tabla 8 Nivel de valores de docentes de la institución “Emigdio esparza moreno”,2018	21
Tabla 9 Estimación de intervalos de la variable del desempeño académico	23
Tabla10 Nivel del desempeño académico de la unidad educativa “Emigdio esparza moreno” Babahoyo – ecuador	23
Tabla11 Nivel de capacitación de docentes de la unidad educativa “Emigdio esparza moreno” ,2018	24
Tabla12 Nivel de motivación de docentes de la unidad educativa “Emigdio esparza moreno” ,2018	25
Tabla13 Nivel de estrategia de enseñanza de docente de la unidad educativa “Emigdio esparza moreno” ,2018	26

ÍNDICE DE FIGURA

	Pág.
Figura 1	Población objeto de estudio UE “Emigdio esparza moreno”, Babahoyo 19
Figura 2	Muestra objeto de estudio UE “Emigdio esparza moreno”, Babahoyo 20
Figura 3	Valoración de las correlaciones 21
Figura 4	Valoración de intervalos de la variable cultura organizacional 22
Figura 5	Nivel de cultura organizacional de docentes de la unidad educativa “Emigdio esparza moreno”,2018 24
Figura 6	Nivel del liderazgo de docente de la unidad educativa “Emigdio esparza moreno”,2018 25
Figura 7	Nivel del compromiso académico de la unidad educativa “Emigdio esparza moreno”,2018 26
Figura 8	Nivel de valores de docentes de la institución “Emigdio esparza moreno”,2018 27

RESUMEN

El desarrollo del presente trabajo de investigación se da ante la iniciativa de tratar de buscar si es que existe una relación entre la Cultura Organizacional docente y el Desempeño Académico, en la unidad educativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018

La presente investigación ha sido no experimental, de tipo descriptiva correlacional y de corte transversal, se trabajó con una muestra de 30 docentes de la unidad educativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018, a cuyo grupo se le aplicó los cuestionarios de las variable Cultura Organizacional y el Desempeño Académico, información requerida en relación a las variables a estudiar. Para comprobar y determinar la relación la correlación de las variables se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson y R^2 para la comprobación de las hipótesis se aplicó la t student.

En la obtención de los resultados se llegó a la conclusión de que fue aceptada la hipótesis H_i general ya que el coeficiente de correlación de Pearson alcanza 0,80, lo que demuestra que se da una relación directa entre la Cultura Organizacional docente y el Desempeño Académico, en la unidad educativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018

Palabras clave: Cultura Organizacional, Capacitación, Motivación, Estrategias de Enseñanza y Desempeño académico.

ABSTRACT

The development of this research work is given to the initiative to try to find if there is a relationship between the Organizational Teaching Culture and Academic Performance, in the educational unit Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018

The present investigation has been non-experimental, descriptive and correlational cross-sectional type, we worked with a sample of 30 teachers from the educational unit Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018, whose group was applied the questionnaires of the variable Organizational Culture and Academic Performance, information required in relation to the variables to study. To verify and determine the correlation of the variables, the Pearson and R2 correlation coefficient was applied, for the hypothesis testing the student t was applied.

In obtaining the results, it was concluded that the general Hi hypothesis was accepted since the Pearson correlation coefficient reaches 0.80, which shows that there is a direct relationship between the Organizational Teaching Culture and Academic Performance, in the educational unit Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018.

Key words: Organizational Culture, training, motivation, teaching strategies and academic performance.

I. INTRODUCCIÓN

Para la realización de este trabajo de investigación se tomó en consideración la realidad problemática, tanto local, nacional e internacional.

Según (Cruz Cordero, 2001) Ciencia administrativa, es un texto el que nos ofrece soluciones a los inconvenientes administrativos, los administradores siempre se interesan en los diversos procedimientos administrativos de la cultura.

A nivel Internacional según (Navarro.R, 2003), En una investigación nueva titulado ‘Cross cultural attribution of academic performance: a study among Argentina, Omar y Colbs (2002) se puso las causas más comunes utilizadas por alumnos de colegios para revelar su triunfo o su decepción estudiantil. Este examen se realizó con jóvenes de tres países; Es decir con estudiantes de cursos superiores como bachillerato. Estos estudiantes fueron escogidos por docentes que les dan Matemáticas, estudios sociales de acuerdo a su rendimiento escolar, dando como resultado que los estudiantes de los tres países se basaron más en el esfuerzo y la capacidad de estudiar y que la inteligencia es más importante para tener un mejor rendimiento escolar.

Las Instituciones son diferentes una de otras, así como las personas. Estas organizaciones están integradas por un grupo de conductas que interactúan con los miembros que forman dicha.

Mediante las doctrinas y valores que comparten los obreros en una compañía, la cultura dirige el comportamiento de la organización a través de sus actitudes, sus pensamientos y valores. (Rivas, 2006)

Es importante conocer sobre cultura organizacional, porque a través de ella conocemos las actitudes, valores, creencias del personal en su trabajo y así poder lograr un mejor desenvolvimiento laboral.

El concepto de Cultura organizacional es muy utilizado en las Unidades Educativas ya que toda organización debe tener una estructura jerarquizada, es decir tener sus funciones, normas y manual bien establecidos para cumplir según lo establecido y ser una Institución de ejemplo para los alumnos, enseñándoles valores y conocimientos para formar chicos útiles para la sociedad (Lacherre, 2016).

En mi país Ecuador en las Instituciones fiscales hay ciertas limitaciones en cuanto a la calidad educativa, esto ha sido notorio desde el siglo XXI, pero a través del tiempo se ha considerado, que para lograr una educación de calidad se debe de manejar la parte administrativa muy bien, por otra parte se debe de dar mayor atención a uno de los problemas que enmarca a casi todos los países tercer mundistas como es la desnutrición y pobreza en los estudiantes, como también se debe de considerar el nivel de preparación de los docentes. Hoy por hoy en el Ecuador se destaca el argumento legal de la Carta Magna ecuatoriana que en el artículo 28 se vuelve mandatorio en función de los objetivos que persigue la educación ecuatoriana y se lee: “La educación será de interés público y no estará al servicio de beneficios individuales y colectivos. Se garantiza el acceso mundial, estabilidad, movilidad y egreso sin diferencia alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su semejante”. (Carta)

Según (Rivas, 2006), En la organización hay dos variables muy importantes como son: la Cultura y el desempeño y este desempeño depende del grado de conocimiento que tengan los trabajadores sobre la cultura organizacional.

Causas.

Entre las primeras causas que aquejan la cultura organizacional tenemos:

En el proceso de inter-aprendizaje faltan mucho las planificaciones institucionales y las planificaciones diarias que son muy importantes en la parte académica e incluso la falta de preparación de los docentes.

Todo esto ha llevado a provocar incertidumbres en la educación, ya sea por carencias en el liderazgo, comunicación y organización por los directivos.

Como Alternativas de Solución es necesario corregir las falencias encontradas en la parte educativa, para así no afectar a los alumnos y a la comunidad educativa, puesto que se detendría la educación y por consiguiente el avance de un país.

Cambiando de actitud tanto en la parte administrativa y cultural podemos mejorar la. Para mejorar la educación y también a sus educandos.

Para la realización de este proyecto se ha revisado algunas tesis:

A nivel internacional

Tesis realizada por (Bach Hernandez, 2016), cuyo título “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital i naylamp-chiclayo” en

Perú, Investigación es tipo descriptivo correlacional, para establecer si hay relación, Muestra de 70 personas Instrumento Se usó una encuesta según escala de Likert (22 ítems) Resultados el 90 % está de acuerdo, el 10 % está no está de acuerdo, mientras que la segunda variable alcanzo el 96 % que está de acuerdo y el 4 % que no está de acuerdo. Conclusión se concluye que las dos variables están estrechamente relacionadas

Por otro lado en Guatemala (Salazar, 2013), según trabajo Citada "descripción de la cultura organizativa y complacencia profesional del personal de oficina de la clínica Roosevelt de Guatemala." fin por el cual es comprobar si hay compenetración, Investigación se usó el diseño representativo, cruzado, correlacional. Muestra fue 46 individuos del departamento administrativo de la institución, instrumentos estos instrumentos sirvieron para medir las dos variables tanto la de Cameron y Quinn (2006) y el segundo de José L. Meliá (1990). Resultados tuvo correlación directa entre las dos variable como la cultura y la satisfacción, Conclusión el personal a pesar de no tener un ambiente acorde a sus necesidades, están orgullosos en su labor y con el clima profesional.

El trabajo que fue realizada por (Bachille, 2012) Titulada “Ciencia organizacional y auto conocimiento de la práctica pedagógica en establecimientos educativos de primaria n° 7 Callao”, la cual aporta a la presente investigación en el marco teórico. Investigación descriptiva_correlacional, con el fin de relacionar los elementos cultura y/o ocupación docente. Muestra fue 184 profesores. Los medios instrumentales que se utilizó inventario para la primera variable y un cuestionario para la segunda variable bajo la dirección de Valdés (2000). Los resultados dieron que hay afinidad entre extensiones de conocimiento organizacional y el trabajo docente, finiquitó que en la organización es una buena esta herramienta para el buen práctica docente.

Tesis que fue realizada por (Libreros, 2011) Titulada “Suceso de la cultura en la aventura profesional de los trabajadores estatales de una institución del valle del Cauca”. Investigación fue perspectiva de cualidad se efectuó (localidad de Palmira), en la muestra participaron del 50% de los trabajadores del estado, como Instrumento se utilizó la entrevistas, los Resultados logrados en las encuestas y cuestionarios que fueron pregunta abierta, se pudo constatar que esta institución cuenta con una organización dinámica, Conclusión fue que la institución tiene una estructura propia y diferente a otras instituciones de la localidad.

Antecedentes a nivel nacional

Según estudio realizado por (Rosales, 2017) Titulada “Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador”, Investigación descriptivo correlacional, probabilístico y no experimental, La Muestra calculada fue de 307. Instrumento, se usa la encuesta y el cálculo de estadística para realizar el cruce de variables. Resultados la encuesta arroja que el 28% son profesores de inicial; el 23% profesional de psicología, el 21% profesores de básica, el 6% docente universitarios, el 4% como profesor de secundaria; un 1% como personal orientador vocacional y el 17% en otros empleos. Conclusión se encontró relación fuerte con las dos variables en estudio.

Tesis que fue realizada por Paredes (2015). La cultura organizativa y el dominio en el práctica empresarial de Vaud confecciones”-Universidad Central de Quito 2015. Utilizo una Exploración correlacional, con técnica inductiva. Muestra 18 operativos y 4 administrativos. Instrumento Test de Wens, Cuestionario de evaluación del desempeño Resultados Podemos determinar que en la evaluación final de la cultura organizacional los factores de medición de todo el grupo investigado, el 85% se encuentra en un nivel medio esto indica que la cultura de esta organización es buena, pero no quiere decir que sea la adecuada y hay que tomar en cuenta que se encuentran en la media y pueden bajar o subir , es decir que si hay que tomar medidas correctivas para hacer ajustes en algunos factores culturales y adaptarles a la situación presente de la empresa Conclusión que el desempeño laboral no es la mejor, pero si es aceptable. Ya que se encontró en el nivel medio y se debe buscar la mejor herramienta para lograr un mejor desempeño

Por otro lado en Santo Domingo-Ecuador según Celi, (2015) en su trabajo Titulada “Examen de la cultura organizativa y su importancia en empeño laboral de instructivos de la pucsd., 2014”, la Investigación fue no experimental; descriptivo-exploratoria. Muestra Para dicha investigación, se empleó una muestra que abarca a todos los miembros de la planta de docencia y de gestión de la PUCESD. Cuya muestra fue de 53,90% por hombres y 46,10% de mujeres. Instrumento Encuesta y Entrevista, Resultados se identificó los recursos importantes de la organización para poder cumplir con todos los objetivos, de acuerdo a la opinión de los. Conclusión se obtuvo buenos resultados en cuanto a la investigación realizada.

Tesis que fue realizada por (Neira, 2012) Titulada “La Cultura Organizacional: su efecto en la calidad Educativa en la Creación de una guía para los Administradores Educativos de la

Instituciones del cantón Milagro” Investigación tipo descriptivo, Muestra 33 profesores, 93 Alumnas, y 62 representantes de Familia Instrumento Encuesta Resultados Considerar la importancia que tiene la Cultura institucional para la buena práctica de los procesos organizacionales que deben contar los establecimientos educativos, genera un gran interés en los actuales momentos. Especialmente porque se viene trabajando desde hace más de 5 años en las reformas académicas con las que se analizan los niveles de competencia de los directores de establecimientos educativos de Educación General Básica así como de los de bachillerato. **Conclusión** se concluyó que para mejorar a la innovación se da de acuerdo a que dice el ministerio de educación, con poca intervención de los administradores educativos.

En las teorías relacionadas al tema se toma en consideración las dos variables en estudio como: la Cultura organizacional es el principio de una organización mediante valores y creencias. (Robbins, 1998)

Citado en la tesis de (Bach Hernandez, 2016) Valle (1995) establece que el " fruto de la experiencia de las personas y de alguna forma, conforman las opiniones, los valores y las asunciones de las mismas"

Según,(Chiavenato) “la forma de existencia, un grupo de valores y creencias, es una relación de interacción determinada en una organización. Se la conoce como Cultura organizacional

Como dimensión según (W.Newstrom, 2007-2011) Define al liderazgo como “el método de motivar y ayudar a las personas con pasión, eficacia logrando los objetivos propuestos (p. 174).

El liderazgo ayuda a dirigir e infundir a un conjunto de hombres para alcanzar los objetivos deseados con esfuerzos.

Dimensión compromiso

En la tesis citado por (Herrera, 2006), Kreitner - Kinicki (2001), “este se da cuando se recibe una compensación salarial alta, con generosas bonificaciones en acciones y dividendos” (p. 38).

En las organizaciones educativas ningún miembro de su personal puede decir que ha recibido altas remuneraciones de manera tal que se haya hecho multimillonario y se haya retirado con una alta satisfacción de la labor cumplida.

Dimensión Valores

Según tesis citado por (Celi, 2015), Caldas, M., Carrión & Heras, J. (2014) dice que los valores “es todo los principios que asume los integrantes de una empresa para cumplirlos y desarrollarlos” (p.33).

Los valores son normas y procedimientos, son cultura que regula y orienta el comportamiento de su equipo.

También tomamos como referencia para este trabajo de investigación las Teorías científicas de Cultura Organizacional:

Teoría del clima organizacional.

Lickert, citado por (Bachille, 2012), en su teoría del clima organizacional. Hace referencias en cuanto al comportamiento del personal es decir este depende mucho de la conducta administrativa ya que es muy importante en el trabajo de un buen líder.

Diagnóstico cultural.

(Kilman y Saxton, citado (Bachille, 2012), p.33: crearon una herramienta de evaluación cuyo nombre es el “desfase cultural” que es identificar las normas. Toma en cuenta tres niveles: Normas de comportamiento.

Convicciones.

Naturaleza humana.

También tenemos Información complementaria como:

Los ejemplos de Cultura institucional

Según HELLRIEGEL (2005), mencionado por (Salazar, 2013) existen cuatro tipos de cultura organizacional.

Cultura de clan.

Esta cultura se trata que los empleados más antiguos ayudan a los nuevos, comparten lo que saben, es decir las personas trabajan por lealtad que por un sueldo.

Cultura emprendedora.- En esta cultura los empleados se comprometen en crear un buen ambiente de trabajo para lograr cosas nuevas, como un nuevo emprendimiento.

Cultura burocrática.- La cultura burocrática se basa a manuales donde deben de cumplirlas con responsabilidad de acuerdo al puesto que ocupan.

Cultura de mercadeo.- Esta cultura se trata de obtener ganancias con mucha competencia individual y no grupal. (Agricultura, 2012)

También se hace referencia de los factores que deterioran la Cultura Organizacional como son:

Las creencias y valores de los fundadores

Toda idea comienza con un impulso y para cumplir esta idea se da mediante los recursos financieros, humanos, aquí tienen un papel importante los fundadores ya que tienen ideas firmes de cómo funciona la empresa y a medida que crece la empresa esta busca lo necesario para que continúe creciendo, pero siempre conservando los valores y creencias.

Importancia de la Cultura Organizacional

Darnell (2001), citado por (Bachille, 2012), los valores, normas y reglamentos son de gran importancia para la organización en cuanto a la cultura que tiene su personal, porque a través de estos se hace posible el cumplimiento de sus objetivos.

En la segunda Variable se consideró las siguientes teorías relacionadas al tema

Desempeño Académico

Citado por (Barriga, 2016) Los cuales definen como uno de los indicadores de excelencia utilizados en la comprobación de la eficacia pedagógica. (Camarena, et al, 1989); Chiavenato, gestión de talento humano, (2002), La eficacia “es la forma como la persona trabaja dentro de una empresa, es decir siendo eficaz, pero todo esto funciona si el personal está satisfecho en sus labores.

Citado por (Bach Hernandez, 2016), El desempeño es el rendimiento laboral, es cuando una persona produce, hace, elabora algo en tiempo menor. Son los resultados obtenidos por trabajadores en su labor prestada a la comunidad debido al continuo esfuerzo y motivación (Gómez& Tamayo, 2009).

Dimensiones de Desempeño académico

Dimensión Capacitación

La capacitación docente, citado por (Cutimbo, 2008), según Sosa se entrega como un modelo de fortalecimiento de forma individual y que nos podemos dar cuenta de acuerdo a su calidad educativa. Hace algún tiempo la capacitación guarda relación con la formación y competencia de los docentes.

Dimensión Motivación

Según (Schunk, 1997) “Motivación es la conducta orientada a metas mediante el esfuerzo, dedicación, es decir la motivación estudia el comportamiento del individuo”.

Dimensión Estrategias de enseñanza

Citado por (Villamizar, 2008), nos dice que “costumbres y pensamiento que un aprendiz utiliza en su proceso de aprendizaje con la intención de influir en su proceso de codificación”.

En cuanto a las teorías relacionadas con el desempeño académico tenemos las siguientes:

Teoría del capital Humano

Según teóricos como (Shultz, 1985), (Becker, 1983) , manifiestan que el desarrollo económico es una dependencia directa de creación de la fuerza de trabajo que se equipa con la competencia técnica forzosamente exigida por la industria moderna bajo producción, desde luego manifiestan que este posicionamiento es promovido por el Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

(Shultz, 1985), señala que el ser humano como agente es un factor crítico en el tratado de la pobreza, debido a que la inversión en la mejora de la calidad del poblador es factible que aumente de manera significativa la perspectiva económica y de bienestar de las personas pobres.

Teoría educativa constructivista

(Ortiz, 2013), manifiesta que se sostiene en la teoría del desarrollo de Piaget. Aquí se admite al docente como promotor del desarrollo y la autonomía del estudiante. La realidad problemática y lo que caracteriza el aprendizaje del estudiante debe de ser conocido plenamente por el docente. La promoción de un ambiente donde se perciba la reciprocidad, el respeto y la autoconfianza orientándose al estudiante para el aprendizaje auto estructurante es su rol principal como docente, mediante la enseñanza directa y planteando problemas y conflictos cognoscitivos. Mantiene las siguientes ideas primordiales: concepción que el conocimiento de la persona es un proceso dinámico, que surge de la interacción sujeto – medio. La mente construye de

manera progresiva modelos explicativos con magnitud compleja y potenciales que se adapta a un medio, a partir de la información externa que interpreta la mente de la persona. El carácter activo del sujeto es aquí es significativo para obtener conocimiento y desarrollo creativo.

Para mejor comprensión del tema consideramos incluir información complementaria de la variable Desempeño Académico como son:

Los Elementos que intervienen en el beneficio académico

Según López (2009), existen varios componentes que actúan en el redito académico:

1. Factores intelectuales como capacidades, competencias e talento. Ya que su personal motivado intelectualmente rinde mejor en una empresa.
2. Factores psíquicos son aquellos fracasos escolares que se dan con frecuencias en estudiantes que carecen de afectividad, problemas emocionales por diferentes aspectos o condiciones particulares.
3. Factores socio ambiental es todo lo negativo que influye en una organización.

La formulación del problema de mi proyecto es el siguiente:

Como problema general

¿En qué medida, cultura organizacional se conecta con el Desempeño académico de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?

El problema específico:

¿En qué forma se relaciona la cultura organizacional y las capacitaciones docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?.

¿En qué medida se relaciona la cultura organizacional y la Motivación de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?

¿De qué manera tiene relación la cultura de organización y las estrategias en aprendizaje de docentes de la Formativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?

Esta investigación se justifica, ya que mediante los resultados obtenidos se logró estar al tanto del nivel actual de las variables en estudio. En lo conceptual, porque nos da sugerencias relevante que accede demostrar problemas que existe en el colegio Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?, en que las variables investigadas las usaran como informe para

futuras trabajos tanto en el plano nacional e internacional. También permite hacer referencia de forma segura sobre la Cultura Organizacional y el desempeño académico de docentes en la parte educativa, en la parte metodológica, se trabajó con el método cuantitativo, las herramientas usadas, su validez y confidencialidad serán utilizadas en otras exploraciones. En lo social, porque esta información beneficiara a la colectividad efectiva y a la colectividad educativa la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?

Así mismo tenemos las hipótesis generales y las específicas

Hi: Tiene vinculo positiva y relevante entre la Cultura Organizacional y el Desempeño académico de didácticos de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?

H0: No hay relación positiva y significativa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño académico de pedagógicos de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?

Específicas:

Hipótesis 1: Existe relación significativa entre la cultura Organizacional y las capacitaciones de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?

Hipótesis 2: Existe relación significativa entre la cultura Organizacional y la Motivación de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018?

Hipótesis 3: Existe relación significativa entre la cultura Organizacional y las Estrategias de enseñanzas de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018?

Esta investigación tiene como objetivos los siguientes:

Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional, se relaciona con el desempeño académico de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?

Indicar la relación que existe entre relaciona la cultura organizacional y las capacitaciones de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la Motivación de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?

Comprobar la relación que existe entre la cultura estructural y las estrategias de aprendizaje de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo 2018?

II. MÉTODO

Este trabajo se ha desarrollado con técnica de investigación cuantitativo, dicho método, es utilizado como un soporte en los recursos estadísticos en la recolección y estudio de datos con la finalidad de comprobar las hipótesis planteadas y determinar con precisión modelos de comportamiento de los sujetos investigados.

2.1. Diseño de investigación:

(Hernandez, 2006) Los diseños transeccionales correlacionales– causales; estos esquemas relatan las comparaciones entre dos o más caracteres, definiciones o variables en un tiempo definitivo. Se trata de representaciones, pero no de cualidades, conceptos, objetos, ni variables individuales, sino de sus relaciones, sean éstas estrictamente correlacionales o relaciones causales.

La presente investigación se utilizó el diseño No Experimental: transeccional – descriptivo correlacional, porque se busca contar las variables de estudio, para poder detallar en los técnicas deseados.



Donde

M → Muestra (30 estudiante de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno)

Ox → Variable Cultura Organizacional

Oy → Variable Desempeño Académico

r → Relación entre variables

Según Hernández (2006). Estos diseños descriptivos tienen como objetivo explorar suceso de circunstancias de una o varios elementos de una localidad. El proceso consiste en situar en algunas variables a un cierto grupo de individuos como otros entes activos, cosas, escenarios, argumentos, sociedades; para proveer su descripción.

2. Variables de Operacionalización

V1: Cultura Organizacional

Definición

El grupo de afirmaciones, hábitos, experiencias y maneras de deliberar, donde las personas han compartido su convivencia y trabajo...el comportamiento en un grupo de personas es un símbolos, ritos, etc. y de esta forma moldear las costumbres del personal y buen funcionamientos del personal. (Baron, 2006)

V2: Desempeño Académico

Definición conceptual

Se puede deducir que el desempeño del colegial convendría ser entendido a partir de sus métodos de evaluación; sin embargo, la simple comprobación y/o evaluación de los beneficios se da mediante conocimientos demostrados en un área o materia, (Jimenez,1994)

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1: Cultura organizacional	Cultura organizacionales según (Baron, 2006) los colaboradores de una organización son moldeados su comportamiento mediante la utilización de la cultura organizacional como son sus valores, costumbres, forma de pensar durante su convivencia en el trabajo.	Es una serie de características compartidas entre un grupo de personas. Se puede analizar que para todos es un conjunto de compromisos, y valores que se van adquiriendo al pasar del tiempo .	D1 Liderazgo	I1 Innovación I2 Proactivo I3 Visión	nominal
			D2 Compromiso	I1 Lealtad I2 Autonomía I3 Desempeño	
			D3 Valores	I1 Tolerancia I2 Respeto I3 Compromiso	
Variable 2: Desempeño académico	Desempeño académico es el nivel de sapiencias manifestado en un espacio o elemento, cotejado con el tiempo y nivel académico. De esa manera, se puede concluir que el trabajo del estudiante debería ser entendido desde el instante de sus técnicas de valoración; pero todo este tipo de evaluaciones no ayuda para lograr una educación de calidad que es el objetivo n común. (Jimenez, 1994)	Es cumplir con los deberes que son esenciales a un puesto o labor, es el cumplimiento de funciones y responsabilidades que son asignadas a la profesión del maestro, mediante la capacitación, motivación y estrategias de enseñanza	D1 Capacitación	I1 Planificar I2 Organizar I3 Dirigir	
			D2 Motivación	I1 Beneficios del trabajo en equipo I2 Nivel de satisfacción I3 Reconocimiento	
			D3 Estrategias de enseñanza	I1 Técnicas I2 Planificación I3 Trabajo colaborativo	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

El estudio a realizarse es para los profesores de la Inst. Educa “Emigdio Esparza Moreno de Babahoyo ya que ellos son los responsables directos para alcanzar la calidad educativa, como muestra escogimos a los docentes de la básica elemental y nivel medio con un total de 30 docentes

Población

Según (G.ARIAS, 2006). La población, en palabras exactas, es la agrupación finita o infinitos términos con particularidades usuales aquí se generalizaran los resultados de la investigación. Quedando determinada por el inconveniente y por los objetivos del estudio.p81

TABLA N° 1				
POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO UE “EMIGDIO ESPARZA MORENO”, BABAHOYO				
	Personal	SEXO		N° DE PERSONAL
		M	F	
	Docentes	8	14	22
	Administrativos	3	5	8
	TOTAL	11	19	30

Muestra

Para, Chávez (2007), es aquella parte en la cual, se tiene acceso: es el total de módulos u observaciones sobre la cual, se da la población asequible” (p. 162).

Se estudió la muestra de 30 alumnos de la Institución “Emigdio Esparza Moreno de Babahoyo, 2018

TABLA N° 2				
MUESTRA OBJETO DE ESTUDIO UE “EMIGDIO ESPARZA MORENO”, BABAHOYO				
	Personal	SEXO		N° DE PERSONAL
		M	F	
	Docentes	8	14	22
	Administrativos	3	5	8
	TOTAL	11	19	30

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

El escrutinio es una práctica de observación que verifica constantes a través de interrogaciones, por medio de formas impresas o analógicas (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

La destreza que se utilizó fue la encuesta, la misma que nos permitió recoger información sobre la Institución en estudio

(BERNAL, 2007), “los instrumentos para recolectar información se da, de acuerdo al tipo de investigación, ya que se puede utilizar varias técnicas para su uso.

2.4.2 Herramienta de recopilación de datos.

El objeto, que se usó para la obtención de datos fue los cuestionarios que nos servirá para conocer los niveles de la cultura organizacional en el ambiente corporativo, considerando 6 dimensiones, tres indicadores en cada dimensión.

Tamayo y Tamayo (2002), el cuestionario: “es muy importante en una investigación científica, porque a través de este el investigador puede observar ciertos aspectos y cumplir con sus expectativas, es decir por medio de esta se puede tomar decisiones de ciertos problemas encontrados”. (p.185).

2.4.3. Validez y confiabilidad

La validez según (Hernandez, 2006), dice que es el “grado mediante el cual se mide la variable por medio de instrumentos” (p. 277). En esta investigación se realizó validación de instrumentos a base de criterios de expertos por medio de una matriz establecida por la universidad con la guía del docente tutor.

2.4.4 Confiabilidad

(Hernandez, 2006). “Grado de instrumento utilizados repetidas veces a la misma persona u ente produciendo deducciones similares, concretos y coherentes”

Para la confiabilidad del cuestionario utilizado en esta investigación se aplicó la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach que arrojó un resultado de 0,79 en la variable Cultura Organizacional y un 0.85 en la variable Desempeño Académico.

2.5. Métodos de análisis de datos

Como los valores son numéricos se utilizó una plataforma de cálculos, el paquete de Microsoft Excel y SPSS. Se analizaron y se detallaron los efectos mediante la estadística descriptiva, la cual se presentó en gráficos de estadísticas, con sus respectivos cuadros e información.

Para la estimación de las correlaciones, se utilizó “Guía de Metodologías Descriptivos”.

TABLA N° 3
VALORACIÓN DE LAS CORRELACIONES

r	Interpretación
1	Correlación Perfecta
0,80 - 0,99	Muy alta
0,60 - 0,79	Alta
0,40 - 0,59	Moderada
0,20 - 0,39	Baja
0,01 - 0,19	Muy baja

2.6. Aspectos éticos

En el proceso del proyecto se tomó el consentimiento de los participantes, el derecho del escritor y la forma personal de usar los instrumentos.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

3.1.1. Análisis descriptivo

1. Cultura Organizacional

Las dimensiones de la primera variable como son (Liderazgo, Compromiso y Valores) aplicados a docentes del “Emigdio Esparza Moreno”, 2018. Se describieron en base a tres niveles media, baja y alta, con un puntaje mínimo.

Los puntajes establecidos anteriormente son intervalos para cada uno de los elementos:

TABLA N° 4
VALORACIÓN DE INTERVALOS DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

NIVEL	PUNTAJE	PORCENTAJE
Alta	13 – 18	67% – 100%
Media	7 – 12	34% – 66%
Baja	01 – 6	De 33% a menos

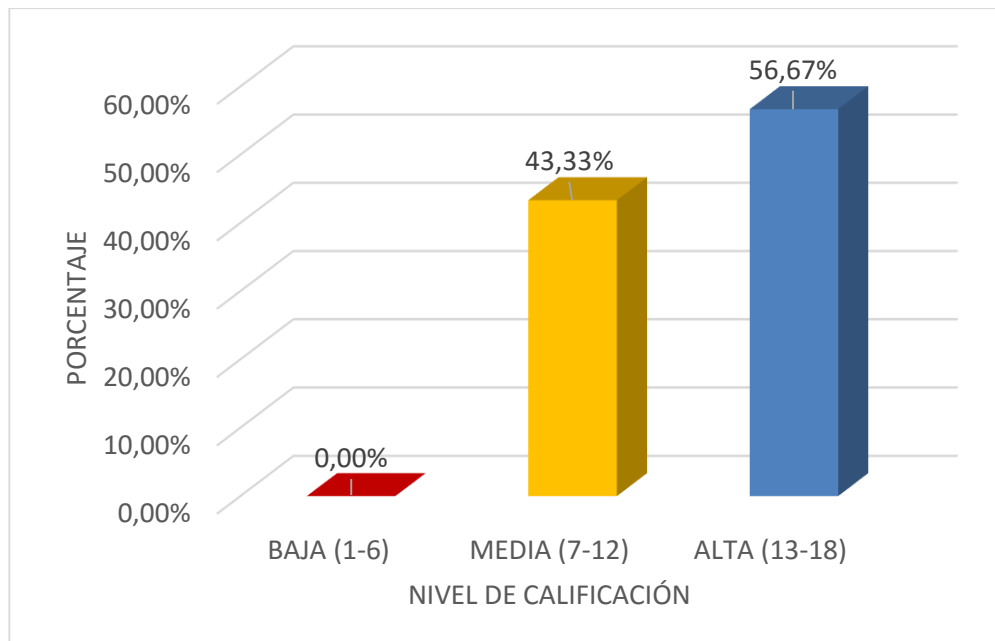
En los cuadros consiguientes se podrá ver los niveles sobresalientes de la Cultura Organizacional, según la valoración que se hizo a la muestra.

TABLA N° 5
NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “EMIGDIO ESPARZA MORENO”, 2018

NIVEL	CULTURA ORGANIZACIONAL	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
ALTA	17	56,67
MEDIA	13	43,33
BAJA	0	0,00
TOTAL	30	100,00

Fuente: Cuestionario –Cultura Organizacional.

FIGURA N° 1
NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL ACADÉMICA EN ESTUDIANTES
DE LA UNIDAD EDUCATIVA “EMIGDIO ESPARZA MORENO”, 2018



Interpretación:

Se alcanzó el 56,67.00% de docentes presentan nivel alto de cultura Organizacional, y el 43,33.00% muestran nivel medio

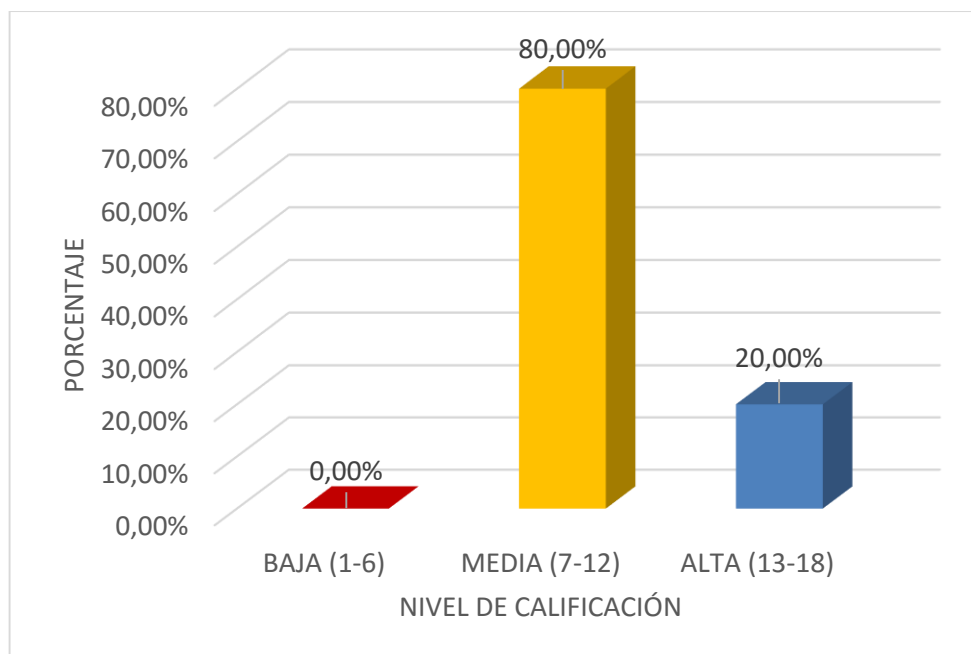
TABLA N° 6
NIVEL DEL LIDERAZGO DE DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“EMIGDIO ESPARZA MORENO”, 2018

NIVEL	liderazgo	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
ALTA	6	20,00
MEDIA	24	80,00
BAJA	0	0,00
TOTAL	30	100,00

Fuente: Cuestionario –Cultura Organizacional

FIGURA N° 2

**NIVEL DEL LIDERAZGO DE DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“EMIGDIO ESPARZA MORENO”,2018**



Interpretación:

Se muestra un nivel alto de acuerdo tabla-6 y figura-2 con un 80,00% de nivel mediano de Liderazgo, y el 20.00% muestran nivel alto.

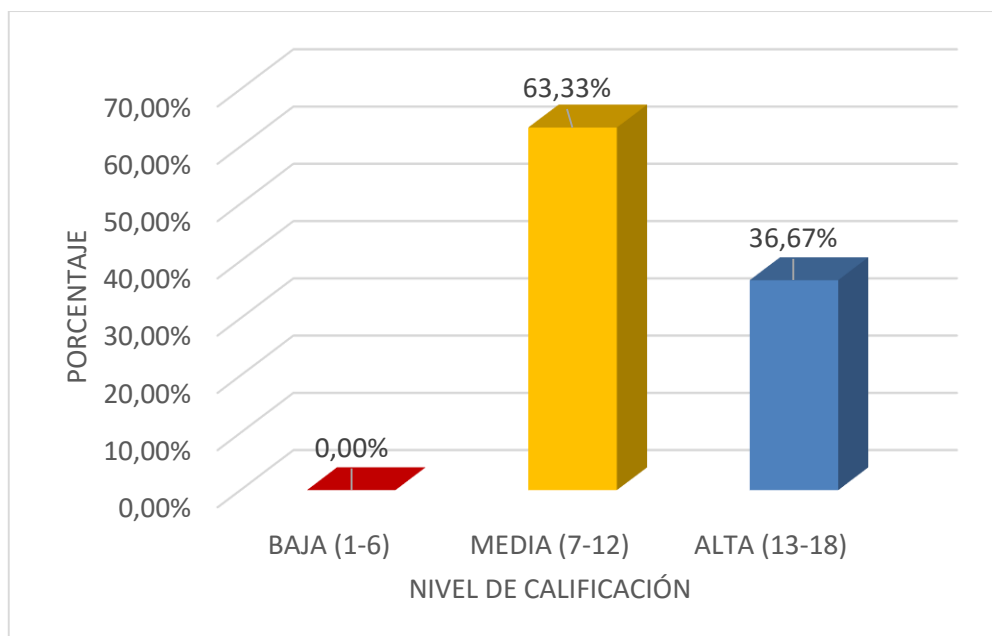
TABLA N° 7

**NIVEL DEL COMPROMISO ACADEMICO DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“EMIGDIO ESPARZA MORENO”,2018**

NIVEL	COMPROMISO	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
ALTA	11	36,67
MEDIA	19	63,33
BAJA	0	0,00
TOTAL	30	100,00

Fuente: Cuestionario - Cultura Organizacional.

FIGURA N° 3
NIVEL DEL COMPROMISO DE DOCENTES DE LA INSTITUCION “EMIGDIO
ESPARZA MORENO”,2018



Interpretación:

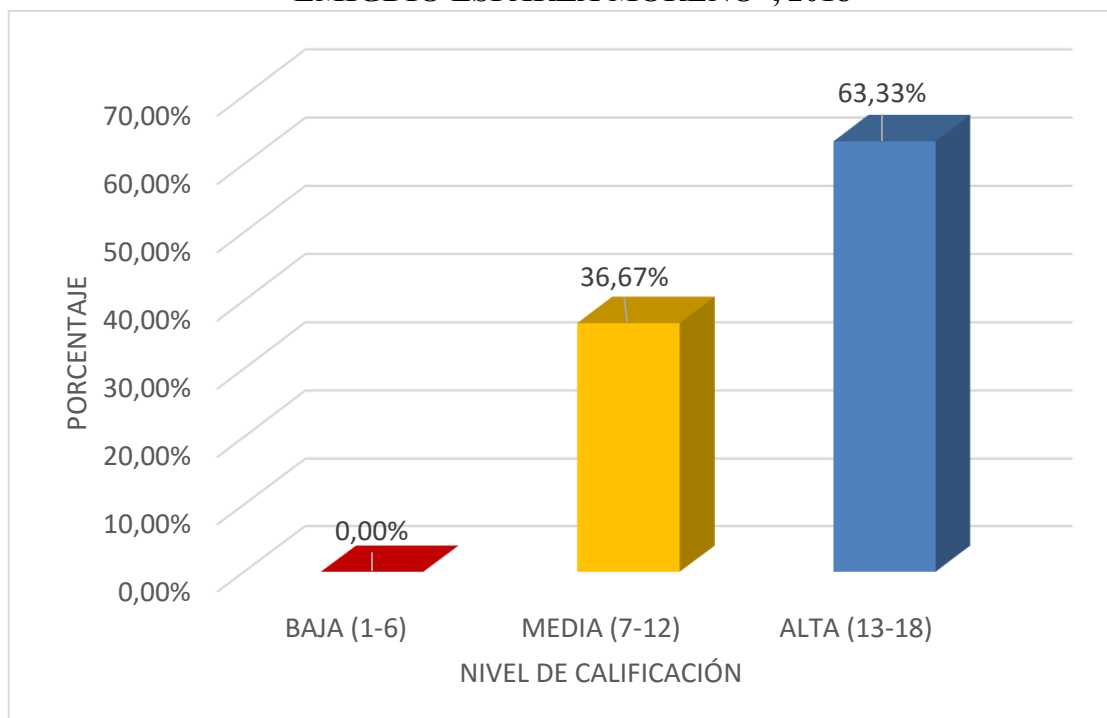
Los docentes presentan un nivel medio de compromiso, y el 36,67% muestran nivel alto, según tablas que se encuentran en la parte superior de numero 7 7 3 respectivamente

TABLA # 8
NIVEL DE VALORES DE DOCENTES DE LA INSTITUCION “EMIGDIO
ESPARZA MORENO”,2018

NIVEL	VALORES	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
ALTA	19	63,33
MEDIA	11	36,67
BAJA	0	0,00
TOTAL	30	100,00

Fuente: Cuestionario –Cultura Organizacional.

FIGURA N° 4
NIVEL DE VALORES DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“EMIGDIO ESPARZA MORENO”, 2018



Interpretación:

En la tabla N° 8 y figura N° 4, el 63,33% de docentes muestran nivel alto de valores, y 36,67% muestran nivel medio.

2. Variable: Desempeño Académico

Las dimensiones de la variable Desempeño Académico (Capacitación, Motivación, y Estrategia de enseñanza) de los alumnos de la institución “Emigdio Esparza Moreno”, 2018.

Para describir las dimensiones de la investigación se estableció tres niveles, como son baja, media y alta, para la puntuación del cuestionario se utilizó un valor minúsculo de 1 y el máximo de 3, con un total de 18 ítems.

Los valores (menores y mayores) estuvieron determinados, los intervalos de cada uno de los grados referidos:

TABLA N° 9
ESTIMACIÓN DE INTERVALOS DE LA VARIABLE DEL DESEMPEÑO
ACADEMICO

NIVEL	PUNTAJE	PORCENT
Baja	13 – 18	67% – 100%
Media	7 – 12	34% – 66%
Alta	01 – 6	De 33% >

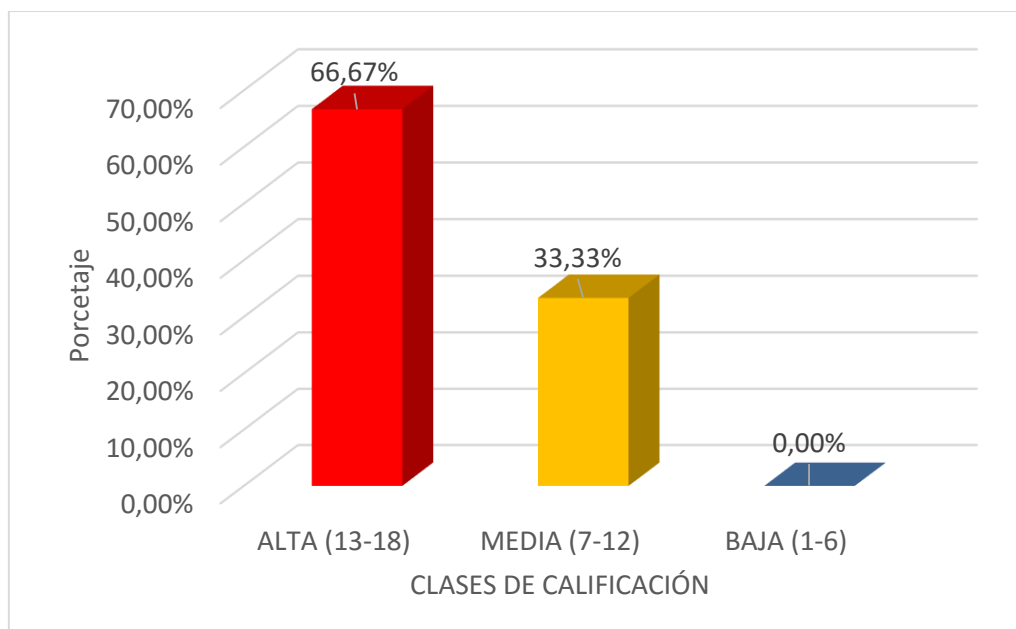
En la evaluación que se realizó a los encuestados se podrá observar niveles importantes de los estudiantes que dejan las escuelas.

TABLA N° 10
NIVEL DEL DESEMPEÑO ACADEMICO DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“EMIGDIO ESPARZA MORENO” BABAHOYO - ECUADOR

NIVEL	DESEMPEÑO ACADEMICO	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJA	0	00,00
MEDIA	10	20.80
ALTA	20	66,67
TOTAL	30	100,00

Fuente: Cuestionario – Desempeño Académico

FIGURA N° 5
NIVEL DE DESEMPEÑO ACADEMICO DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“EMIGDIO ESPARZA MORENO”, 2018



Significado:

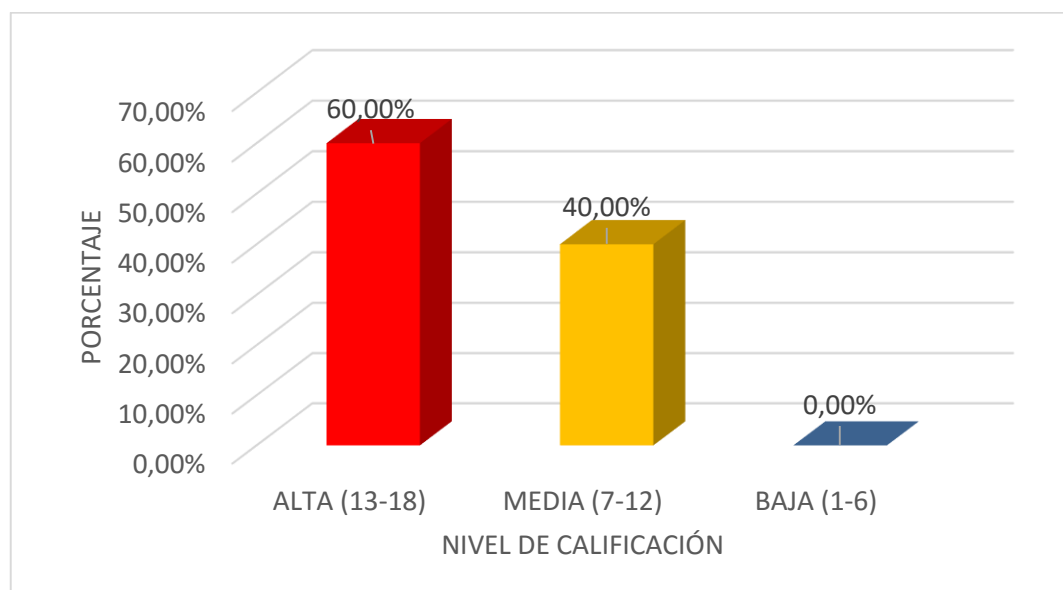
En el cuadro N° 10 y figura N° 5, el 66,67% del desempeño académico se halla en el nivel alto, y el 33,33% en nivel medio.

TABLA N° 11
NIVEL DE MOTIVACION DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“EMIGDIO ESPARZA MORENO” ,2018

NIVEL	CAPACITACION	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJA	0	00.00
MEDIA	12	40.80
ALTA	18	60.00
TOTAL	30	100.00

Origen: Cuestionario – desempeño Académico

FIGURA N° 6
NIVEL DE CAPACITACION DE DOCENTE DE LA INSTITUCION “EMIGDIO
ESPARZA MORENO”, 2018



Interpretación:

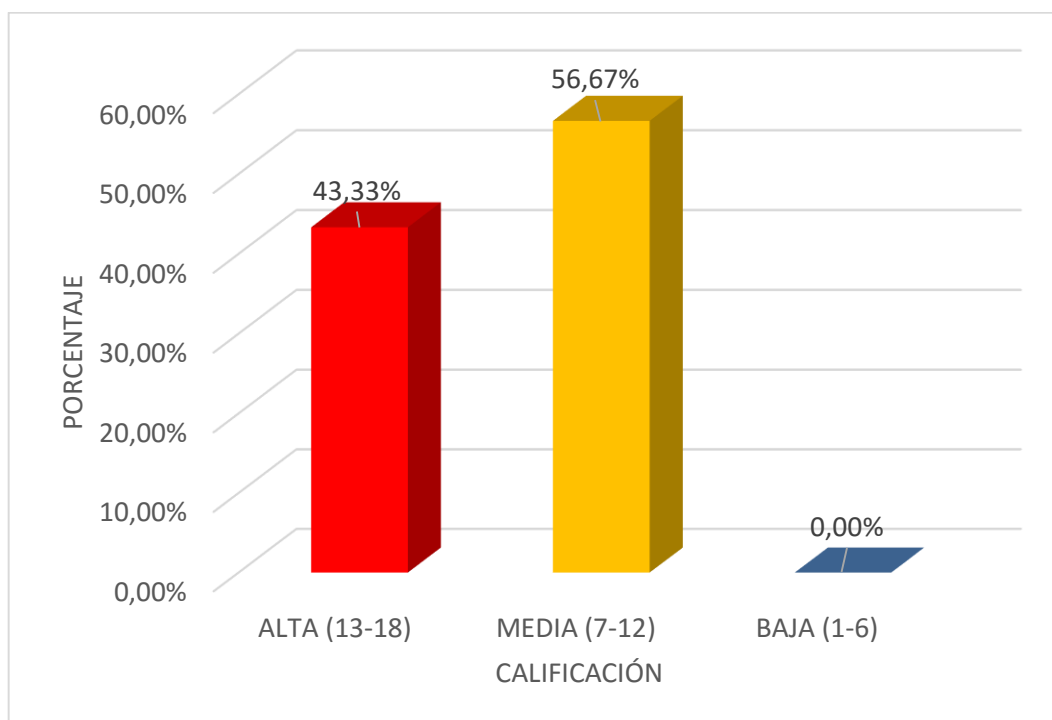
En la tabla N° 11 y dibujo N° 6, el 60,00% de la capacitación de docentes se encuentra en el nivel alto, y el 40,00% en nivel medio.

TABLA N° 12
NIVEL DE MOTIVACION DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“EMIGDIO ESPARAZA MORENO”, 2018

NIVEL	MOTIVACION	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJA	0	00,00
MEDIA	17	56,67
ALTA	13	43,33
TOTAL	30	100,00

Fuente: Desempeño Académico.

FIGURA N° 7
NIVEL DE MOTIVACION DE DOCENTES DE LA INSTITUCION “EMIGDIO ESPARZA MORENO”, 2018



Interpretación:

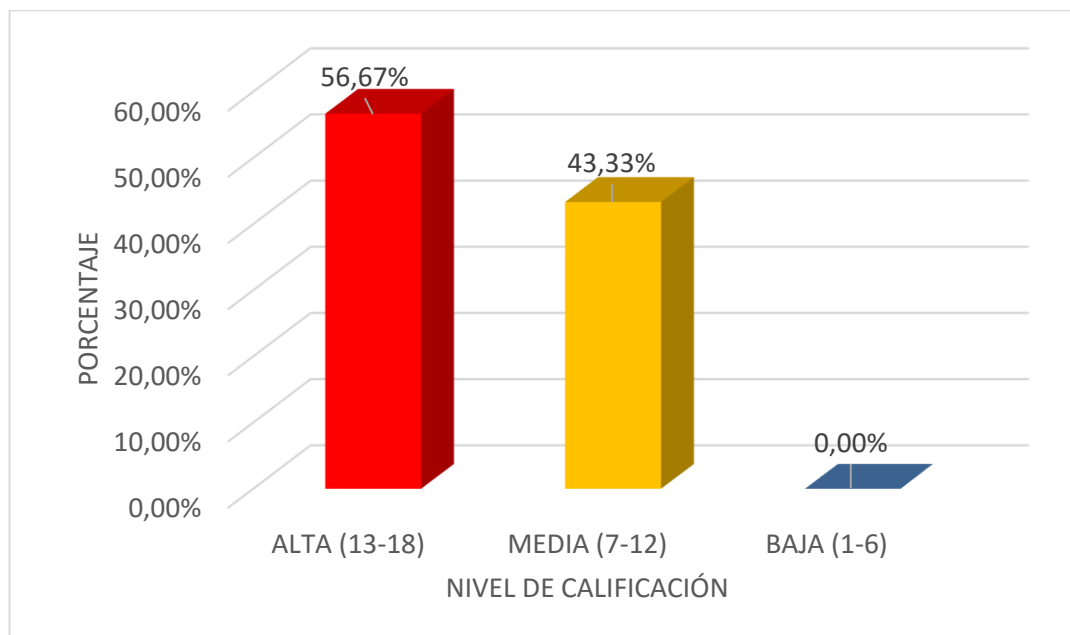
En el cuadro #12 y diagrama N° 7, el 56,67% de la motivación se hallan en el nivel medio, él 43,33% en el alto.

TABLA N° 13
NIVEL DE ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA DE DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “EMIGDIO ESPARZA MORENO” ,2018

NIVEL	ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJA	0	00,00
MEDIA	13	43,33
ALTA	17	56,67
TOTAL	30	100,00

***Fuente:** Cuestionario – Desempeño Académico.*

FIGURA N° 8
NIVEL DE ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“EMIGDIO ESPARZA MORENO”, 2018



Interpretación:

En la imagen 8 y barras N° 8, el 56,67% de la estrategia de enseñanza se encuentran en el nivel alto, él 43,33% es de nivel medio.

3.1.2. Estudio inferencial:

Determinación de la relación entre el Desempeño Académico y la Cultura Organizacional y.

DOCENTES	X_i	X^2	Y_i	\bar{Y}	Y^2	$X \cdot Y$	$(Y_i - \bar{Y})^2$	$\hat{Y}_i = a + bX_i$	$(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2$
1	37	1369	40		1600	1480	619,01	37,46	498,86
2	35	1225	37		1369	1295	478,73	35,77	426,32
3	45	2025	34		1156	1530	356,45	44,21	845,97
4	36	1296	33		1089	1188	319,69	36,61	461,88
5	39	1521	38		1444	1482	523,49	39,14	577,09
6	28	784	28		784	784	165,89	29,86	217,30
7	39	1521	38		1444	1482	523,49	39,14	577,09
8	40	1600	39		1521	1560	570,25	39,99	618,35
9	39	1521	40		1600	1560	619,01	39,14	577,09
10	34	1156	35		1225	1190	395,21	34,92	392,19
11	35	1225	33		1089	1155	319,69	35,77	426,32
12	33	1089	31		961	1023	252,17	34,08	359,48
13	40	1600	33		1089	1320	319,69	39,99	618,35
14	33	1089	37		1369	1221	478,73	34,08	359,48
15	34	1156	41		1681	1394	669,77	34,92	392,19
16	29	841	29		841	841	192,65	30,70	242,88
17	48	2304	50		2500	2400	1216,61	46,74	999,64
18	35	1225	37		1369	1295	478,73	35,77	426,32
19	32	1024	34		1156	1088	356,45	33,24	328,20
20	54	2916	54		2916	2916	1511,65	51,80	1345,41
21	37	1369	48		2304	1776	1081,09	37,46	498,86
22	43	1849	49	15,12	2401	2107	1147,85	42,52	750,65
23	42	1764	39		1521	1638	570,25	41,67	705,13
24	36	1296	37		1369	1332	478,73	36,61	461,88
25	36	1296	37		1369	1332	478,73	36,61	461,88
26	37	1369	39		1521	1443	570,25	37,46	498,86
27	39	1521	38		1444	1482	523,49	39,14	577,09
28	37	1369	32		1024	1184	284,93	37,46	498,86
29	38	1444	38		1444	1444	523,49	38,30	537,27
30	37	1369	40		1600	1480	619,01	37,46	498,86
SUMATORIA	1127	43133	1138		44200	43422	16645,31	1138,00	16179,75
	$\sum X_i$	$\sum X_i^2$	$\sum Y_i$		$\sum Y_i^2$	$\sum X \cdot Y$	$\sum (Y_i - \bar{Y})^2$	$\hat{Y}_i = a + bX_i$	$\sum (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2$

A) CALCULO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN “r”

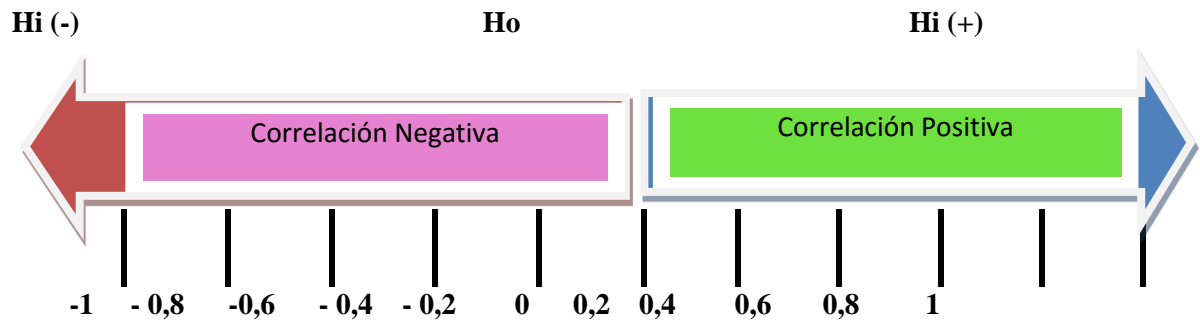
Aplicando el estadístico de correlación lineal se tiene:

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

$$r = \frac{30(43422) - 1127 * 1138}{\sqrt{(30 * 43133 - (1127)^2)(30 * 44200 - 1127^2)}}$$

$$r = 0.80$$

Franja de correlación positiva y negativa



$r = 0.80$ se acerca a +1, lo que indica una correlación lineal positiva.

Interpretación:

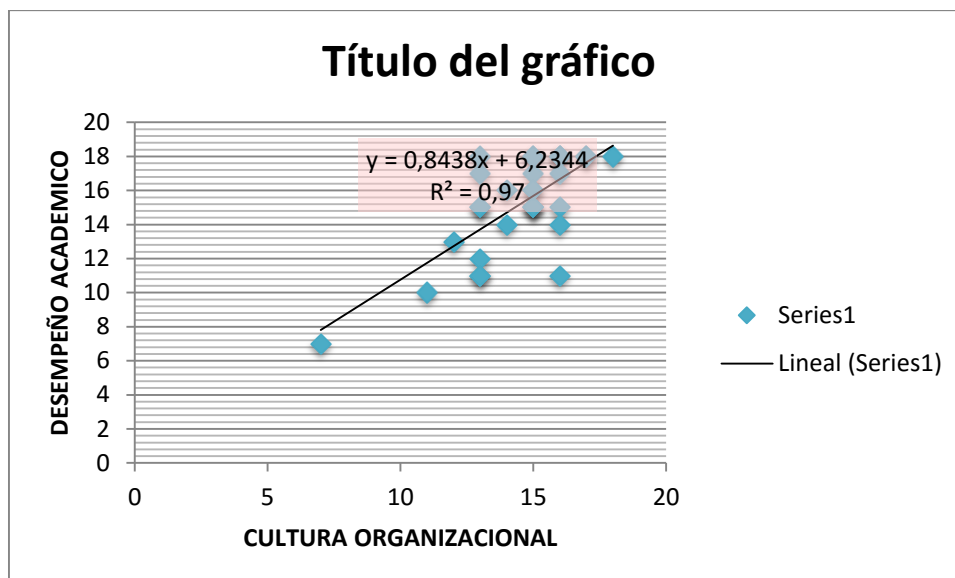
El resultado obtenido $r = 0.80$ que se acerca al +1, representa que está tiene una correlación alta entre las dos variables como es la Cultura Organizacional y el Desempeño Académico pedagógicos de la Unidad “Emigdio Esparza Moreno”, Babahoyo,2018

B) CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN “ R^2 ”

$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$	
$R^2 =$	16179,75
	16645,31
$R^2 =$	0,97

Interpretación:

El resultado obtenido $R^2 = 0,97$, significa que las dos variables se relacionan como es Cultura Organizacional y de Desempeño Académico de docentes de la Unidad Educativa “Emigdio Esparza Moreno”, Babahoyo, 2018



Correlación lineal entre motivación académica y deserción de estudiantes.

HIPOTESIS GENERAL

H_i Existe correlación específica con la Cultura Organizacional y el Desempeño Académico en los profesores de la Unidad Educativa “Emigdio Esparza Moreno”, Babahoyo, 2018

H₀ No hay concordancia significativa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Académico de docentes de la Unidad Educativa “Emigdio Esparza Moreno”, Babahoyo, 2018

La prueba del t de student es

Correlaciones		V1 CULTURA ORGANIZACIONAL	V2 DESEMPEÑO ACADÉMICO
V1 CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,741**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
V2 DESEMPEÑO ACADÉMICO	Correlación de Pearson	,741**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

□

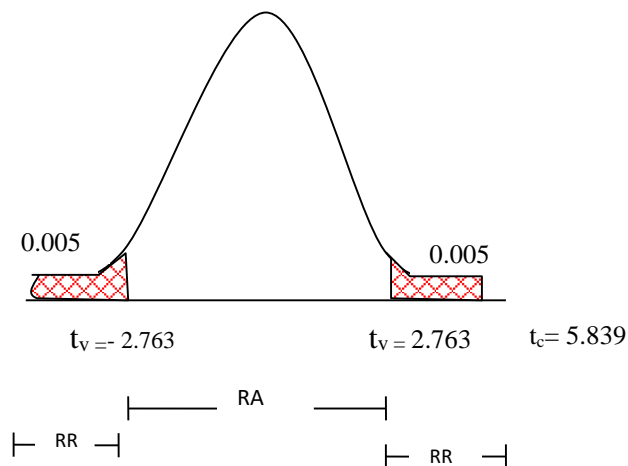
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$

Valor de t de student tabulado: $t_{0.995} (30-2) = t_{0.955}, 282,763$

Valor de t de student calculado

$$t_c = \frac{0.741 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0.741^2}} = 5.839$$



comentario

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 1 por se obtuvo t_c de 5,838 y este es $< 0,01$ y se ubica en el área de rechazo

Conclusión:

Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Académico de docentes de la Unidad Educativa “Emigdio Esparza Moreno”, Babahoyo, 2018.

Correlación y prueba de hipótesis específicas

Relación entre Cultura Organizacional y Capacitación

ESTADÍSTICOS	CULTURA ORGANIZACIONAL	CAPACITACION
PROMEDIO	37.57	12.97
DESV. ESTÁNDAR	5.24	1.99
COVARIANZA	5.3299	
COEFICIENTE DE PEARSON	0.51115	

$$r = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2 \sum (y - \bar{y})^2}}$$

$$r = \frac{5.3299}{(5.24)(1.99)} = 0.51115$$

Análisis:

La cultura organizacional y la capacitación tiene correlación moderada y directa de los catedráticos de la unidad “Emigdio Esparza Moreno”, Babahoyo, 2018.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis específica

Hipótesis 1: tiene dependencia significativa con la Cultura Organizacional y la capacitación de docentes de la Institución “Emigdio Esparza Moreno”, Babahoyo, 2018

H0: La Cultura Organizacional y la capacitación de profesores de la Unidad Educativa “Emigdio Esparza Moreno”, Babahoyo, 2018 no tiene relación significativa.

Estadístico de prueba: t de student

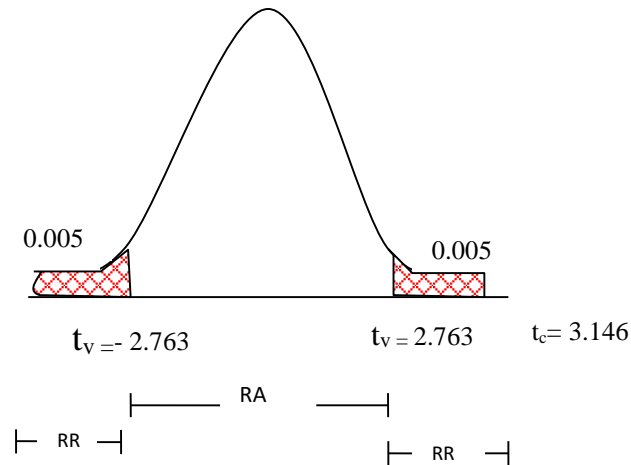
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$

Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (30-2)} = t_{0.995, 28} = 2.763$

Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.511\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0.511^2}} = 3.146$$



Comentario:

Según el análisis se ubica en territorio de rechazo, eso quiere decir se acepta la hipótesis 1 y se rechaza la otra y por qué se ha obtenido el valor de T_c a 3,146 y su probabilidad es mayor que 0,01.

Decisión:

Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y la capacitación de docentes de la Institución “Emigdio Esparza Moreno”, Babahoyo, 2018

Relación que existe entre Cultura Organizacional y Motivación

a. Análisis de similitud

ESTADÍSTICOS	CULTURA ORGANIZACIONAL	MOTIVACION
PROMEDIO	37,57	12.37

DESV. ESTÁNDAR	5.24	2.55
COVARIANZA	9.7506	
COEFICIENTE DE PEARSON	0.72938	

$$r = \frac{\sum x y}{\sum x \cdot \sum y}$$

$$r = \frac{9.7506}{(5.24)(2.55)} = \mathbf{0.72938}$$

Interpretación:

Nos da correlación alta y continua con la variable y la dimensión como es la cultura y la motivación de la Unidad Educativa “Emigdio Esparza Moreno”, Babahoyo, 2018.

Hipótesis específica

Hipótesis 2: podemos decir que hay concordancia relevante entre la Cultura Organizacional y Motivación pedagógica en la institución “Emigdio Esparza Moreno”, Babahoyo, 2018

Hipótesis nula: No prevalece relación específica para la Cultura Organizacional y Motivación docentes de la Inst. Educativa “Emigdio Esparza Moreno”, Babahoyo, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

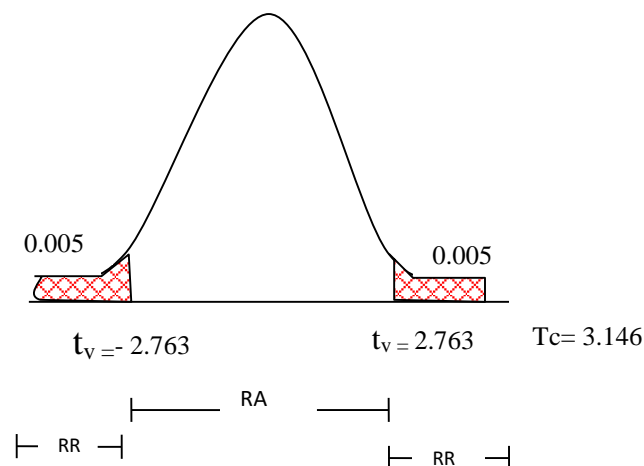
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$

Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (30-2)} = t_{0.995, 28} = \mathbf{2.763}$

Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.511 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0.511^2}} = \mathbf{3.146}$$



Interpretación

Si el número de tc obtenido es 5.635 y su riesgo asociado > 0.01 , el valor se ubica en la parte de rechazo, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y acepta h_1 .

Solución:

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno.

Relación entre motivación académica y rendimiento académico

a. Análisis de correlación

ESTADÍSTICOS	CULTURA ORGANIZACIONAL	EST- DE ENSEÑANZA
PROMEDIO	37,57	12.60
DESV. ESTÁNDAR	5.24	2.27
COVARIANZA	8.0621	
COEFICIENTE DE PEARSON	0.67870	

$$r = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2 \sum (y - \bar{y})^2}}$$

$$r = \frac{8.0621}{(5.24)(2.27)} = \mathbf{0.67870}$$

Comentario:

La correlación entre la cultura organizacional y estrategias de enseñanza de docente de la U. educativa Emigdio Esparza Moreno, 2018 alta y directa

Hipótesis específica

Hipótesis 3: Existe relación positiva entre la Cultura Organizacional y Estrategia de Enseñanza de docentes de la Unidad Educativa “Emigdio Esparza Moreno”, Babahoyo, 2018

Ho: No existe relación positiva entre la Cultura Organizacional y Estrategia de Enseñanza de docentes de la Unidad Educativa “Emigdio Esparza Moreno”, Babahoyo, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

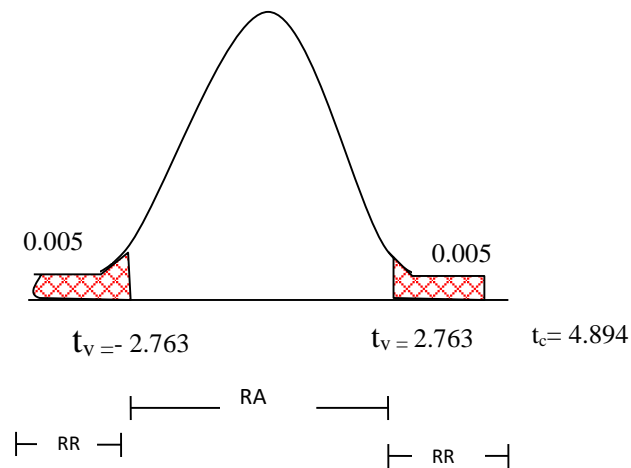
$$|t_v| = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$

Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (30-2)} = t_{0.995, 282.763}$

Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.679\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0.679^2}} = \mathbf{4.894}$$



Análisis:

De acuerdo al análisis obtuvimos una t_c de 4,894 y una probabilidad mayor que 0,01 ubicándose en el área de rechazo, por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta H_1 .

Conclusión:

La relación es significativa en la cultura organizacional y estrategia de enseñanza de docentes del colegio Emigdio Esparza Moreno”, Babahoyo 2018.

IV. DISCUSIÓN

La siguiente investigación se ha comparado los fines seleccionados, cuya intención consistió en establecer el nexo con las variables Cultura y el desempeño académico

La variable cultura organizacional logró una puntuación alta de un 56.67%, que significa el nivel de los docentes entrevistados según (Tabla N. 5). Hallazgo que muestra que gran cantidad de los maestros de la institución en la cultura organizacional es superior. Aspecto que se relaciona, con lo hallado por (Bach Hernandez, 2016) titulada “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital i naylamp-chiclayo” en Perú, porque esta variable impera una cultura de compra y venta en el área de cirugía del Hospital Pila, también se relaciona con lo hallado en lo investigado, en tesis titulada "Relación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala." Por Salazar(2013), podemos decir que las personas que trabajan en el mismo no cuentan con lo necesario para realizar su trabajo, pero aun así hacen sus labores de forma satisfactoria.

Cuanto a las dimensiones liderazgo podemos decir que se ubica en un puntaje medio de 80, quedando que los docentes encuestados, como sus directivos tienen liderazgo.

Por otro lado la dimensión deber académico de los docentes de la U. educativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, alcanzo un nivel medio de 63.33% de los encuestados, seguidos muy de cerca del 36.67% que es el nivel alto, lo que queda confirmado (Tabla N° 7) nos indica que la mayoría de los docentes se sienten comprometidos con la institución.

Así mismo Las puntuaciones de la dimensión valores en docentes de la I. Educativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, de la variable cultura organizacional tiene un valor alto simbolizado por el 63.33%, es decir que los docentes encuestados (Tabla N° 8). Tienen buenos valores.

Los valores logrados de la variable desempeño académicode la U. Educativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018, se encuentra en lugar alto de 66.67%, (Tabla N° 10). Indica que en su totalidad de los docentes tienen un buen desempeño académico la cual difiere de lo investigado por (Paredes, 2015) **Titulada** “La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en VAUD

CONFECCIONES”, la cual nos dice que en esta empresa la cultura es lo más importante porque influye en el desempeño del trabajador, aunque sea el nivel medio no es la más idónea.

Los cálculos conseguidos en la dimensión capacitación de docentes de la Institución Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018, podemos decir que obtuvo una puntuación del nivel alto de 60%, según tabla 11 donde indica que la mayor cantidad de docentes se encuentran motivados, hecho que difiere con lo obtenido por Salazar,(2013), según su tesis Titulada "Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala. "Tiene reciprocidad concreta en las dos variables, llegando a la conclusión que las personas que laboran en esa institución realizan su trabajo con eficiencia, y sin contar con los recursos necesarios.

En cuanto a la dimensión de motivación de los docentes de la I.E Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018, tiene un nivel medio de 56.67%, (Tabla N° 12). Hecho que tiene relación con el proyecto Titulado "Relación de la cultura organizacional y complacencia profesional del personal administrativo del clínica Roosevelt, por (Salazar, 2013), podemos decir que una relación directa entre las dos variables, porque los trabajadores aunque no cuentan con todo lo necesario para realizar su trabajo se encuentran bien con su trabajo.

En esta dimensión de los docentes del colegio Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo se alcanzó el 56% según tabla 13, alcanzó un lugar alto y un medio de 43.33.

Según el análisis inferencial entre la Cultura Organizacional y desempeño Académico se obtuvo una reciprocidad alta de Pearson 0,74082%, con un porcentaje de 0,01 en los docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, así mismo el coeficiente de determinación R^2 tuvo una correlación de 0,97% en la generación de desempeño académico en la U.E

Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. "Mientras que los valores realizados en una evaluación de suposiciones se comprobó por medio de la prueba t-student de $t_c = 5,839$ es superior que el $T.t = 2,763$ y la posibilidad asociada es mayor que 0,01, este valor se situó en el espacio de rechazo, quedando como conclusión que hay relación reveladora en Cultura Organizacional y desempeño Académico de docentes de la Educativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo.

En cuanto a la observación interpretativa de la correlación entre cultura organizacional y capacitación se logró un r de Pearson de 0,511, con una correlación moderada y directa. Mientras que los consecuentes conseguidos en la prueba de hipótesis mediante el t student se llegó a que el $t_{cal} = 3.146$ es superior que el $t_{tab} = 2.763$ y la probabilidad es de $P < 0.01$, por lo tanto se ubicó en el lugar de rechazo, por ende si existe relación entre cultura organizacional y capacitación. La cultura organizacional y Motivación alcanzó un factor de similitud de 0,729 de R . Pearson. Indicando que la correlación es alta, y un 0,01 de nivel. Así como también en la evaluación de hipótesis se obtuvo las respuestas de t de student con una t calculado de 5,642, superior que el $t_{tab} = 2,763$ y el evento asociado $<0,01$, ubicándose en la zona de rechazo, es decir que tiene correspondencia explicativa cultura organizacional y Motivación de docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo

También el examen inferencial de la correlación de la variable cultura organizacional y Rendimiento académico tuvo un coeficiente r de Pearson de 0,678, por lo tanto es alta, directa mayor que 0.01 de acuerdo al estudio de suposición y la t de student se obtuvo una $t_{calculada}$ de 4,881 y una $T_{tabulado}$ de 2.763 siendo la primera mayor por ende se ubica en la zona de rechazo, es decir se relaciona significativamente estas dos variables

V. CONCLUSIONES

1. Se Estableció correlación directa de las dos variables Cultura Organizacional y desempeño Académico de profesores de la U. Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018. El valor r de Pearson para este caso fue de 0,80. La prueba de hipótesis comprobó la ubicación de la t calculada= 5,839 en la región de rechazo, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta H_1 . El coeficiente R^2 demostró que la Cultura Organizacional tiene una relación del 97% en el Desempeño Académico.
2. Se estableció a la existencia de correlación continua y específica entre la Cultura Organizacional y la capacitación de los docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018. El valor r de Pearson para este caso fue de 0,51. La prueba de hipótesis t de student demostró la ubicación de la t calculada= 3.146 en la franja de rebote, entonces se acepta la hipótesis 1.
3. Con respecto al análisis de la existencia de correlación continua y relevante de la cult- organizacional y la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018. Se determinó que el valor r de Pearson para este caso fue de 0,7293. La prueba de hipótesis t de student comprobó la ubicación de la t calculada= 5.635 en zona de exclusión, aceptando la H_2 .
4. Se estableció la correlación de cultura organizacional y las estrategias de enseñanza de docentes del colegio Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018. con un valor de r de Pearson de 0,6787. La prueba de hipótesis t de student comprobó la ubicación de la t calculada= 4.894 es decir se rechaza la H .nula y se acepta H .tres.

VI. RECOMENDACIONES

- El MINEDUC debe de desarrollar los saberes y capacidades de los alumnos y a su vez guiarlos, para que pueda escoger una carrera o profesión de acuerdo a sus
- Se exhorta al director general de la Institución Educativa Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018, debe de dar inicio y gestion en todas las instancias principales, como son los ministerios de enseñanza, régimen central, mediante formación para el personal pedagógico, sobre las herramientas, así como la tecnologías utilizadas para identificar y conocer la deserción de educandos.
- El personal distrital y planta docente de la Unidad Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo, 2018, apersonarse y utilizar habilidades para manifestar o desarrollar la efectiva relación con los alumnos con el fin de evadir deserciones, y elementos intrínsecos o extrínsecos.

VII. REFERENCIAS

- Agricultura, m. d. (2012). *guia de aprendizaje fortalecimiento organizacional (peru-2012)*.
- Aguero, g. g. (2014). *el clima organizacional y su relacion con el desempeño docente en la institucion educativas del distrito ce cajay- 2013. huari*.
- Angulo, j. (2016). *el liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional -pontifica universidad catolica del ecuador sede esmeraldas -2016. tesis de maestria-pontifica universidad catolica del ecuador sede esmeraldas , esmeraldas -ecuador*.
- Bach hernandez, z. (2016). *la cultura organizacional y su relación con el desemeño laboral en el area de cirugia del hospital i naylamp-chiclayo 2016. pimentel-peru*.
- Bachille, a. (2012). *cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria red n° 7 callao- universidad san ignacio de loyola-2012. tesis de grado academico- universidad san ignacio de loyola, lima-peru*.
- Baron. (2006).
- Barriga, h. (2016). *clima organizacional y desempeño docente en la universidad “jaime bausate y meza” jesús maría - lima, 2016 . lima -peru*.
- Becker, g. (1983). *inversión en capital humano ingresos. en: toharia, luis (comp). el mercado de trabajo. teoría y aplicaciones . madrid: alianza editorial*.
- Bernal, c. (2007). *metodologia de la investigacion. mexico: prentice hall mexico*.
- Carta, m. (s.f.). *carta magna del ecuador (art-28). en c. d. ecuador. quito*.
- Celi, m. (2015). *estudio de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la puce sd., 2014 . quito- ecuador*.
- Chavez, n. (2007). *introduccion a la investigacion educativa- tercera edicion en español. maracaibo-venezuela: la columna*.
- Chiavenato, i. (1994). *administracion de recursos humanos. en i. chiavenato, administracion de recursos humanos. bogota: mac graw- hill interamericana s.a*.
- Chiavenato, i. (2002). *gestion de talento humano. bogota: mc. graw hill*.

- Cruz cordero, t. (. (2001). *“indicaciones metodológicas para el estudio de la cultura organizacional en la empresa de refrigeración del ministerio de la industria alimenticia”*. tesis doctoral. universidad de la habana.. habana.
- (2012). *cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red n° 7 callao-universidad san ignacio de loyola-2012. tesis de grado academico- universidad san ignacio de loyola, lima- peru.*
- Cutimbo, p. (2008). *influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del instituto superior pedagógico público de puno: . lima peru.*
- Edmonds, R. (1983). *Search for effective school: the identification and analysis of city school that are instructionally effective for poor children*. Michigan : Esat Lansing.
- Erazo, M. (2009). *Reflective practice as professional development strategy:presence and structure in teacher meetings*. Rev. Magazine Education and Educators, Vol.12 (2), Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/834834122/9004>
- Francisco, g. d.-u.-2. (2007). *quintero, m. tesis de maestria -universidad rafael urdaneta, maracaibo.*
- G.arias. (2006). *el proyecto de investigacion-introduccion a la metodologia cientifica (vol. 6ta edicion)*. caracas -venezuela: editorial episteme.
- Guillen, c. (2016). *gestión directiva y clima institucional en la autoridad administrativa del agua chaparra chincha, ica - 2015. tesis de magister -universidad cesar vallejo, peru -lima.*
- Hernandez, f. y. (2006). *metodologia de la investigacionta edicion. mexico: editorial: mcgraw-hill.*
- Herrera, y. (2006). *cultura organizacional en las instituciones de educacion basica. maracaibo.*
- Huberman, M. (1993). *The lives of teachers*. London: Cassell
- Korthagen, F. (2004). *In search of the essence of a good teacher: towards a more holisticapproach in teacher education*. Teaching and Teacher Education , 20 (1), 77-97. University, Amsterdam.

- Lacherre, e. (2016). *cultura organizacional en docente del zegel -ipae piura 2016. piura.*
- Leitwood, K., & Jantzi, D. (2000). *Principal and teacher leadership effects: A replication. School leadership and Management* , 4, 415-434.Chile.
- Libreros, a. (2011). *incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores publicos de una institución educativa del valle del cauca- universidad nacional de colombia- 2011. tesis de magister- universidad nacional de colombia-, mazingales-colombia.*
- Matheus, e., alvarez, o., & garcia, j. (2011). *la transformacion de la gestion directiva en una isntitucion educativa de basica y media : un estudio de caso- potifica universidad javeriana-2011. tesis de maestria- potifica universidad javeriana, bogota - colombia.*
- Medina, a. (2017). *incidencia del clima organizacional en el desempeño docente- universidad andina simon bolivar sede ecuador-. tesis de maestria-universidad andina simon bolivar sede ecuador, quito- ecuador.*
- Narea, n., & paez, n. (2014). *“el clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente” de la escuela fiscal “obando pacheco” de la ciudad de guayaquil- universidad laica vicente rocafuerte -2014. tesis de licenciado - universidad laica vicente rocafuerte, guayaqui- ecuador.*
- Navarro.r. (2003). *el rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación .*
- Neira, m. (2012). *la cultura organizacional:su efecto en la calidad educativa y creación de una guía para los administradores educativos de las instituciones del cantón milagro.- universidad estatal de milagro -2012. tesis de magister -universidad estatal de milagro, milagro-ecuado.*
- Ortiz, a. (2013). *modelos pedagógicos y teorías del aprendizaje. bogitá: ediciones de la u.*
- Paredes, j. (2015). *“la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa vaud-universidad central del ecuador -20115. tesis titulacion-universidad central del ecuador, quito ecuador.*
- Resulta2, e. b. (4 de agosto 2015). *factores que influyen en la cultura organizacional.*

- Rivas, m. &. (2006). *la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al centro clínico quirúrgico divino niño c.a. tesis doctoral. méxico: universidad de oriente.*
- Robbins, s. (1998). *la cultura organizacional. (vol. capítulo 16). mexico: prentice-hall hispanoamericana, s.a.*
- Rosales, g. r. (2017). *análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en psicología de la universidad de cuenca, ecuador. revista electrónica educare (educare electronic journal) eissn, 2.*
- Tagiuri, R. (1968). «*The concept of Organizacional climate*», en R. Tagiuri y O. H. Litwin (Eds.): *Organizational Climate: Explotations 9/' a Concept. . En G. S. Harvard University Division of Research. Boston, pp. 11-35.*
- Salazar, j. (2013). *"relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital roosevelt de guatemala-2013.". guatemala de la asuncion.*
- Schunk, d. (1997). *teorías del aprendizaje. méxico: pearson educación.*
- Shultz, t. (1985). *invirtiendo en la gente. barcelona: ariel.*
- Tamayo y tamayo, m. (2002). *el proceso de la investigacion cientifica. mexico: linueza.*
- Villamizar, g. (2008). *relación entre estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de psicología. docencia universitaria, volumen 9, pags 71 - 94, diciembre de 2008.*
- W.newstrom, j. (2007-2011). *comportamiento humano en el trabajo. en j. w.newstrom, comportamiento humano en el trabajo (pág. 573). mexico: cgraw-hill/interamericana editores, s.a. de c.v.*
- Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos . Trujillo: Universidad César Vallejo.*

ANEXOS

ANEXO N° 1

CUESTIONARIO				
<i>Estimados Docentes:</i>				
A continuación se te presenta un conjunto de ítems orientados a investigar tu desempeño académico en la unidad educativa Emigdio Esparza Moreno. Te solicitamos por favor contestar con mucha sinceridad, recuerda que no hay preguntas buenas o malas. El resultado de este cuestionario permitirá lograr los objetivos de la investigación.				
Siempre (S)		A veces (AV)		Nunca (N)
Ítems				Escalada de Valoración
N°	VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL			
DIMENSION: LIDERAZGO				
INDICADOR: Innovación				
1	¿En la Institución le me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales?			
2	¿La directora está interesada en las innovaciones y en las nuevas ideas?			
INDICADOR: Proactivo				
3	¿Los directivos de la I.E suelen transformar los problemas en oportunidades para aprender y cambiar?			
4	¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?			
INDICADOR: Visión				
5	¿Tenemos una visión compartida de cómo será esta Institución en el futuro?			
6	¿Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros?			
DIMENSION: COMPROMISO				
INDICADOR: Lealtad				
7	¿El director promueve la Lealtad para lograr confianza entre compañeros?			A
8	¿En la Unidad educativa existe lealtad entre compañeros?			S
INDICADOR: Autonomía				
9	¿Considera que existe autonomía en la Institución Educativa?			N
10	¿Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza?			
INDICADOR: Desempeño				
11	¿Considera que el personal que labora en la institución realiza un buen desempeño en su trabajo?			
12	¿Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo?			
DIMENSION: VALORES				
INDICADOR: Tolerancia				
13	¿Los Directivos ponen en práctica la tolerancia cuando los docentes no cumplen con las tareas encomendadas.			A
14	¿Se considera Ud. tolerante cuando se presenta algún conflicto en la Institución?			S
INDICADOR: Respeto				
15	¿El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición?			N
16	¿Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto?			
INDICADOR: Compromiso				
17	¿La mayoría de miembros de la institución educativa están muy comprometidos con su trabajo?			
18	¿Los Directivos de la Institución cumplen con todos los compromisos establecido por el Minedu?			

ANEXO N° 2

CUESTIONARIO				
<i>Estimados Docentes:</i>				
A continuación se te presenta un conjunto de ítems orientados a investigar tu desempeño académico en la unidad educativa Emigdio Esparza Moreno. Te solicitamos por favor contestar con mucha sinceridad, recuerda que no hay preguntas buenas o malas. El resultado de este cuestionario permitirá lograr los objetivos de la investigación.				
Siempre (S)		A veces (AV)		Nunca (N)
Ítems		Escalada de Valoración		
DESEMPEÑO ACADEMICO		A VECES	SIEMPRE	NUNCA
DIMENSION CAPACITACION				
INDICADOR: Planificar				
1	Existe un plan de trabajo de la institución como ' escuelas de padres, talleres, etc.?			
2	¿La institución educativa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus docentes y demás trabajadores?			
INDICADOR: Dirigir				
3	¿La autoridad dirige las capacitaciones docentes?			
4	¿La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas?			
INDICADOR: Organizar				
5	Existe una buena organización al momento de realizar las capacitaciones a los docentes			

6	¿La documentación que se le entrega al docente está organizada oportunamente?			
DIMENSION: MOTIVACION		A VECES	SIEMPRE	NUNCA
INDICADOR: Beneficios del trabajo en equipo				
7	¿El director promueve el trabajo en equipo orientada al éxito logrando que los miembros se identifiquen con ella?			
8	¿Los diferentes grupos de esta Institución cooperan a menudo para introducir cambios y lograr estar motivados?			
INDICADOR: Nivel de satisfacción				
9	Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?			
10	Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución			
INDICADOR: Reconocimiento				
11	¿En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada?			
12	¿Tu trabajo es recompensado atreves de estímulos?			
DIMENSION: ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA		A	S	N
INDICADOR: Técnicas				
13	¿Desarrolla usted como docente estrategias para mejorar la enseñanza aprendizaje?			

14	¿Los docentes poseen una actitud crítica y constructiva sobre aspectos didácticos pedagógicos?			
INDICADOR: Planificación				
15	¿La Unidad Educativa planifica con sus docentes el PCA, PEI, PCI documentos, de gestión?			
16	¿Esta institución educativa tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?			
INDICADOR: Trabajo Colaborativo				
17	Colabora y está dispuesto a brindar apoyo y ayuda			
18	Contribuye al logro de las tareas del equipo			
18	Contribuye al logro de las tareas del equipo			

Muchas gracias

ANEXO N° 3

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

		CULTURA ORGANIZACIONAL																	
Items	Doc	D1						D2						D3					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1		2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2		2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2
3		2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
4		2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	1	3	3	3
5		3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2
6		1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	3
7		2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3
8		3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3
9		2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3
10		2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2
11		2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2
12		2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2
13		3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
14		2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2
15		2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16		2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2
17		3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
18		3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3
19		2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
20		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21		3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2
22		2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2
23		3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2
24		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3
25		2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3
26		2	2	1	1	3	3	2	3	1	3	1	2	2	3	1	2	2	3
27		2	2	2	1	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2
28		2	2	2	1	1	3	3	2	2	3	1	3	2	3	1	2	2	2
29		2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2
30		2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	1
SUMA		67	64	52	41	64	66	68	58	62	64	52	62	58	63	65	76	74	71
MEDIA		2,23	2,13	1,73	1,37	2,13	2,20	2,27	1,93	2,07	2,13	1,73	2,07	1,93	2,10	2,17	2,53	2,47	2,37
VARIA		0,25	0,33	0,41	0,38	0,33	0,58	0,27	0,41	0,41	0,33	0,62	0,48	0,41	0,51	0,35	0,46	0,26	0,31

(Varianza de la

Población)

ΣSi^2 : 7,08

K: El número de ítems

18

ΣSi^2 : Sumatoria de las Varianzas

7,08

S_r^2 : La Varianza de la suma de

27,4

α : Coeficiente de Alfa de Corbacho

$$\alpha = \frac{18}{18-1} \left[1 - \frac{2,35}{4,9} \right]$$

18, [1 - 0,26]

17

1,06 [0,74]

α = 0,79

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

En la presente base de datos, el coeficiente KuderRicharson (KR-20) obtenido fue de 0.79. Lo cual permite corroborar que el Cuestionario sobre Cultura organizacional en su versión de 18 ítems obtuvo una buena confiabilidad.

ANEXO N° 4

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO ACADEMICO DOCENTE

DESEMPEÑO ACADEMICO																			
D1						D2						D3							
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		Suma
2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3		40
2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1		37
2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2		34
1	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1		33
2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2		38
3	2	2	3	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1		28
2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3		38
3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		39
2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2		40
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2		35
2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2		33
2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2		31
2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2		33
2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2		37
2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2		41
2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1		29
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3		50
3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1		37
2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1		34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		54
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3		48
2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2		49
2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2		39
1	3	3	3	2	1	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	3	2		37
1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2		37
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2		39
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2		38
3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1	3	2	2		32
3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2		38
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2		40
65	65	70	73	63	53	75	61	64	64	54	53	76	58	59	65	61	59		1138
2,17	2,17	2,33	2,43	2,10	1,77	2,50	2,03	2,13	2,13	1,80	1,77	2,53	1,93	1,97	2,17	2,03	1,97		38
0,35	0,49	0,51	0,46	0,23	0,39	0,33	0,31	0,26	0,46	0,37	0,53	0,40	0,34	0,31	0,42	0,38	0,38	6,91	35,58

(Varianza de la Población) ΣSi^2 : 6,91

K: El número de ítems 18
 ΣSi^2 : Sumatoria de las Varianzas 6,91
 S_r^2 : La Varianza de la suma de 35,6
 α : Coeficiente de Alfa de Corbacho

$$\alpha = \frac{18}{18 - 1} \left[1 - \frac{2,19}{3,1} \right]$$

$$18, [1 - 0,19]$$

$$17,$$

$$1,06 [0,81]$$

$$\alpha = 0,85$$

En la presente base de datos, el coeficiente KuderRichardson (KR-20) obtenido fue de 0.85. Lo cual permite corroborar que el Cuestionario sobre Desempeño académico en su versión de 18 ítems obtuvo una buena confiabilidad.

ANEXO Nº 5

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cultura Organizacional

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la Cultura Organizacional

DIRIGIDO A: Los Docentes de la unidad educativa Emigdio Esparza Moreno Babahoyo - Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cherres Peña Antonio Freddy

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, mayo del 2018.



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña
DOCENTE

.....
Dr. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDDY
EVALUADOR

ANEXO Nº 6

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Desempeño Académico

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa del Desempeño Académico

DIRIGIDO A: Los Docentes de la unidad educativa Emigdio Esparza Moreno
Babahoyo - Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cherres Peña Antonio Freddy

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, mayo del 2018.



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña
DOCENTE

.....
Dr. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDDY
EVALUADOR

Anexo 7: Ficha técnica del instrumento cuestionario Clima Institucional

FICHA TECNICA

- 1. INSTRUMENTO : CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL**
- 2. AUTORA : Manzano Álvarez Hilario Marino**
- 3. LUGAR : Babahoyo – Ecuador**
- 4. AÑO : 2018**
- 5. LUGAR DONDE FUE PILOTEADO:** Parroquia Clemente Baquerizo, Cantón Babahoyo – Ecuador
- 6. DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO:** El contenido del instrumento se ha elaborado para los docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, se ha tenido en cuenta la Variable: Cultura Organizacional con sus dimensiones: Liderazgo, Compromiso y Valores cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

El instrumento de recojo de información: cuestionario de Cultura Organizacional se estructura en un total de 18 ítems, divididos como a continuación se detalla, para la dimensión Liderazgo: ítem 1 hasta el 6, Compromiso: ítem 7 hasta el 12, dimensión Valores: desde el ítem 13 hasta el 18, la escala planteada de valoración para las respuestas es 1= Nunca, 2= A veces, 3= Siempre.
- 7. SUJETOS : Personal docente y administrativo**
- 8. MODO DE APLICACIÓN:** Administración personal.
- 9. DURACION : Aproximadamente 35 minutos**
- 10.USOS:** Para la investigación de la variable Cultura Organizacional.
- 11.MATERIALES:** Hojas de Cuestionario, lápiz.
- 12.PRUEBA DE CONFIABILIDAD:** Alfa de Cronbach

a. Variable Cultura Organizacional.

Se suman los calificativos de los 18 ítems, así se obtiene un puntaje previo parcial

Se obtuvo mediante la suma de los 18 ítems, el puntaje parcial para esta variable. Teniendo como valor máximo ideal 18 y como mínimo 1

Alto (13-18)

Medio (7-12)

Bajo (1-6)

En cuanto a las dimensiones de la variable tuvieron el mismo criterio de cálculo que para la variable el cálculo del nivel ideal de calificación.

Dimensión Liderazgo

Alto (13-18)

Medio (7-12)

Bajo (1-6)

Dimensión Compromiso

Alto (13-18)

Medio (7-12)

Bajo (1-6)

Dimensión Valores

Alto (13-18)

Medio (7-12)

Bajo (1-6)

ANEXO 8

FICHA TECNICA

- 1. INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO GESTION ACADEMICA.
- 2. AUTORA** : Manzano Álvarez Hilario Marino
- 3. LUGAR** : Babahoyo - Ecuador
- 4. AÑO** : 2018
- 5. LUGAR DE PILOTEO:** Babahoyo
- 6. DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO:** El instrumento se ha elaborado por la autora para aplicarse al personal docente y administrativo de la unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno, para ello se ha considerado un tratamiento especial para la variable Desempeño Académico la que se ha conocido mediante un cuestionario. Para poder conocer la variable se ha operacionalizado en sus dimensiones e indicadores.
El instrumento de recojo de información se compone de 18 ítems, los que se estructuran en tres dimensiones: Capacitación, Motivación, y Estrategias de enseñanza.
Los ítems del cuestionario se dividen de la siguiente manera:
Capacitación del ítem 1 al 6, Motivación del ítem 7 al 12 y Estrategias de enseñanza del ítem 13 al 18.
Se empleó para la escala de calificación de respuestas la siguiente escala. 1= Nunca, 2 = A veces y 3= Siempre.
- 7. SUJETOS** : personal docentes y administrativo
- 8. MODO DE APLICACIÓN:** Administración individual.
- 9. DURACION** : aproximadamente 45 minutos
- 10. USOS:** Para la investigación de la variable Desempeño Académico.
- 11. MATERIALES** : Hojas de Cuestionario, lápiz.
- 12. EVALUACIÓN**

a. Variable Desempeño académico.

Se suman los calificativos de los 18 ítems, así se obtiene un puntaje previo parcial

Se obtuvo mediante la suma de los 18 ítems, el puntaje parcial para esta variable. Teniendo como valor máximo ideal 18 y como mínimo 1

Alto (13-18)

Medio (7-12)

Bajo (1-6)

En cuanto a las dimensiones de la variable tuvieron el mismo criterio de cálculo que para la variable el cálculo del nivel ideal de calificación.

Dimensión Capacitación

Alto (13-18)

Medio (7-12)

Bajo (1-6)

Dimensión Motivación

Alto (13-18)

Medio (7-12)

Bajo (1-6)

Dimensión Estrategias de enseñanza

Alto (13-18)

Medio (7-12)

Bajo (1-6)

BASE DE DATOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL

		CULTURA ORGANIZACIONAL																													
		LIDERASGO						D1	%	Nivel	COMPROMISO						D2	%	Nivel	VALORES						D3	%	Nivel	V1	%	Nivel
ITEMS		1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18						
MUESTRA	1	2	2	2	1	2	3	12	66,67	MEDIA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	2	2	2	3	2	13	72,22	ALTA	37	68,52	ALTA
	2	2	2	2	1	2	3	12	66,67	MEDIA	2	1	2	2	1	2	10	55,56	MEDIA	2	1	3	3	2	2	13	72,22	ALTA	35	64,81	MEDIA
	3	2	2	2	1	2	3	12	66,67	MEDIA	2	3	3	2	3	2	15	83,33	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	45	83,33	ALTA
	4	2	2	2	1	2	3	12	66,67	MEDIA	2	2	3	2	1	2	12	66,67	MEDIA	1	1	1	3	3	3	12	66,67	MEDIA	36	66,67	MEDIA
	5	3	3	2	2	3	3	16	88,89	ALTA	2	1	2	2	1	2	10	55,56	MEDIA	2	2	2	3	2	2	13	72,22	ALTA	39	72,22	ALTA
	6	1	1	3	2	1	1	9	50	MEDIA	1	1	1	2	1	1	7	38,89	MEDIA	1	1	2	3	2	3	12	66,67	MEDIA	28	51,85	MEDIA
	7	2	2	2	3	2	1	12	66,67	MEDIA	2	2	2	2	1	2	11	61,11	MEDIA	2	2	3	3	3	3	16	88,89	ALTA	39	72,22	ALTA
	8	3	3	1	2	2	2	13	72,22	ALTA	2	2	2	2	1	2	11	61,11	MEDIA	2	2	3	3	3	3	16	88,89	ALTA	40	74,07	ALTA
	9	2	3	1	1	2	2	11	61,11	MEDIA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	1	3	2	3	3	3	15	83,33	ALTA	39	72,22	ALTA
	10	2	2	1	1	2	2	10	55,56	MEDIA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	1	2	3	2	2	12	66,67	MEDIA	34	62,96	MEDIA
	11	2	1	2	1	2	1	9	50	MEDIA	2	2	2	1	2	3	12	66,67	MEDIA	3	2	2	3	2	2	14	77,78	ALTA	35	64,81	MEDIA
	12	2	2	3	1	2	1	11	61,11	MEDIA	2	2	2	1	2	1	10	55,56	MEDIA	3	2	2	1	2	2	12	66,67	MEDIA	33	61,11	MEDIA
	13	3	3	1	1	2	2	12	66,67	MEDIA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	2	2	2	3	3	3	15	83,33	ALTA	40	74,07	ALTA
	14	2	2	1	1	2	2	10	55,56	MEDIA	2	1	2	2	1	1	9	50	MEDIA	2	2	2	3	3	2	14	77,78	ALTA	33	61,11	MEDIA
	15	2	2	1	1	2	2	10	55,56	MEDIA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	34	62,96	MEDIA
	16	2	2	2	2	1	1	10	55,56	MEDIA	2	1	1	2	1	2	9	50	MEDIA	1	1	2	2	2	2	10	55,56	MEDIA	29	53,7	MEDIA
	17	3	3	1	1	3	3	14	77,78	ALTA	3	2	3	3	3	3	17	94,44	ALTA	3	3	3	3	3	2	17	94,44	ALTA	48	88,89	ALTA
	18	3	3	1	1	2	2	12	66,67	MEDIA	2	2	2	1	1	1	9	50	MEDIA	2	2	2	3	2	3	14	77,78	ALTA	35	64,81	MEDIA
	19	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	1	2	2	1	1	9	50	MEDIA	1	2	2	2	2	2	11	61,11	MEDIA	32	59,26	MEDIA
	20	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	54	100	ALTA
	21	3	2	2	2	2	3	14	77,78	ALTA	2	1	3	3	1	2	12	66,67	MEDIA	1	2	2	2	2	2	11	61,11	MEDIA	37	68,52	ALTA
	22	2	2	1	1	3	3	12	66,67	MEDIA	3	3	3	3	2	3	17	94,44	ALTA	1	3	3	2	3	2	14	77,78	ALTA	43	79,63	ALTA
	23	3	2	1	1	2	2	11	61,11	MEDIA	3	3	3	3	2	2	16	88,89	ALTA	2	3	2	3	3	2	15	83,33	ALTA	42	77,78	ALTA
	24	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	2	2	2	2	1	11	61,11	MEDIA	2	2	2	1	3	3	13	72,22	ALTA	36	66,67	MEDIA
	25	2	1	2	1	2	1	9	50	MEDIA	2	2	2	2	1	2	11	61,11	MEDIA	2	2	3	3	3	3	16	88,89	ALTA	36	66,67	MEDIA
	26	2	2	1	1	3	3	12	66,67	MEDIA	2	3	1	3	1	2	12	66,67	MEDIA	2	3	1	2	2	3	13	72,22	ALTA	37	68,52	ALTA
	27	2	2	2	1	3	3	13	72,22	ALTA	3	2	1	2	3	3	14	77,78	ALTA	2	1	2	3	2	2	12	66,67	MEDIA	39	72,22	ALTA
	28	2	2	2	1	1	3	11	61,11	MEDIA	3	2	2	3	1	3	14	77,78	ALTA	2	3	1	2	2	2	12	66,67	MEDIA	37	68,52	ALTA
	29	2	2	2	1	2	2	11	61,11	MEDIA	2	2	2	2	3	3	14	77,78	ALTA	2	2	2	3	2	2	13	72,22	ALTA	38	70,37	ALTA
	30	2	2	2	1	3	2	12	66,67	MEDIA	3	2	1	2	3	3	14	77,78	ALTA	2	3	2	1	2	1	11	61,11	MEDIA	37	68,52	ALTA
TOTAL		67	64	52	41	64	66	354			68	58	62	64	52	62	366			58	63	65	76	74	71	407			1127		
PROMD.		2,23	2,13	1,73	1,37	2,13	2,20	11,80			2,27	1,93	2,07	2,13	1,73	2,07	12,20			1,93	2,10	2,17	2,53	2,47	2,37	13,57			37,57		
VARIAN.		0,25	0,33	0,41	0,38	0,33	0,58	3,75			0,27	0,41	0,41	0,33	0,62	0,48	7,06			0,41	0,51	0,35	0,46	0,26	0,31	4,39			27,43		
DS		0,50	0,57	0,64	0,61	0,57	0,76	1,94			0,52	0,64	0,64	0,57	0,78	0,69	2,66			0,64	0,71	0,59	0,68	0,51	0,56	2,10			5,24		
CV		22,57	26,78	36,90	45,00	26,78	34,60	16,41			22,98	33,09	30,95	26,78	45,28	33,46	21,78			33,09	33,90	27,33	26,90	20,57	23,50	15,45			13,94		

ANEXO N° 10

BASE DE DATOS DESEMPEÑO ACADEMICA DOCENTE

DESEMPEÑO ACADEMICO																													
CAPACITACION						D4	%	Nivel	MOTIVACION						D5	%	Nivel	ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA						D6	%	Nivel	V2	%	Nivel
1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18						
2	1	3	3	2	2	13	72,22	ALTA	2	2	2	3	2	2	13	72,22	ALTA	3	2	2	2	2	3	14	77,78	ALTA	40	74,07	ALTA
2	2	3	2	2	1	12	66,67	MEDIA	3	2	2	2	2	1	12	66,67	MEDIA	3	2	2	2	3	1	13	72,22	ALTA	37	68,52	ALTA
2	1	2	3	2	2	12	66,67	MEDIA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	2	1	2	1	2	10	55,56	MEDIA	34	62,96	MEDIA
1	3	3	3	2	2	14	77,78	ALTA	2	1	2	2	1	1	9	50	MEDIA	3	1	1	2	2	1	10	55,56	MEDIA	33	61,11	MEDIA
2	3	2	3	2	1	13	72,22	ALTA	3	2	2	2	1	2	12	66,67	MEDIA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	38	70,37	ALTA
3	2	2	3	2	1	13	72,22	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44,44	MEDIA	2	1	1	1	1	1	7	38,89	MEDIA	28	51,85	MEDIA
2	2	3	3	2	1	13	72,22	ALTA	3	2	2	2	2	1	12	66,67	MEDIA	3	2	2	2	1	3	13	72,22	ALTA	38	70,37	ALTA
3	2	1	3	3	2	14	77,78	ALTA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	39	72,22	ALTA
2	3	3	3	2	2	15	83,33	ALTA	3	2	2	2	1	1	11	61,11	MEDIA	3	2	2	3	2	2	14	77,78	ALTA	40	74,07	ALTA
2	1	2	2	2	2	11	61,11	MEDIA	2	2	2	2	2	1	11	61,11	MEDIA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	35	64,81	MEDIA
2	2	3	1	2	1	11	61,11	MEDIA	2	2	2	1	2	1	10	55,56	MEDIA	3	2	2	1	2	2	12	66,67	MEDIA	33	61,11	MEDIA
2	1	2	1	2	1	9	50	MEDIA	2	2	2	1	2	1	10	55,56	MEDIA	3	2	2	1	2	2	12	66,67	MEDIA	31	57,41	MEDIA
2	2	1	2	2	1	10	55,56	MEDIA	3	2	2	2	1	1	11	61,11	MEDIA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	33	61,11	MEDIA
2	2	3	2	2	1	12	66,67	MEDIA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	37	68,52	ALTA
2	2	3	3	2	2	14	77,78	ALTA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	3	2	2	3	2	2	14	77,78	ALTA	41	75,93	ALTA
2	2	2	2	3	2	13	72,22	ALTA	2	1	2	1	1	1	8	44,44	MEDIA	1	1	1	2	2	1	8	44,44	MEDIA	29	53,7	MEDIA
2	2	3	3	3	3	16	88,89	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	1	3	3	3	3	3	16	88,89	ALTA	50	92,59	ALTA
3	2	1	3	2	2	13	72,22	ALTA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	3	2	2	2	2	1	12	66,67	MEDIA	37	68,52	ALTA
2	1	2	3	2	2	12	66,67	MEDIA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	3	1	2	1	1	1	9	50	MEDIA	34	62,96	MEDIA
3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	54	100	ALTA
3	3	3	3	3	2	17	94,44	ALTA	3	3	3	3	2	2	16	88,89	ALTA	3	2	2	2	3	3	15	83,33	ALTA	48	88,89	ALTA
2	2	3	3	2	3	15	83,33	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	2	3	3	3	3	2	16	88,89	ALTA	49	90,74	ALTA
2	3	3	2	1	2	13	72,22	ALTA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	39	72,22	ALTA
1	3	3	3	2	1	13	72,22	ALTA	3	2	1	3	1	1	11	61,11	MEDIA	3	1	1	3	3	2	13	72,22	ALTA	37	68,52	ALTA
1	2	2	2	2	2	11	61,11	MEDIA	3	2	3	2	1	2	13	72,22	ALTA	2	2	2	3	2	2	13	72,22	ALTA	37	68,52	ALTA
2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	2	2	2	2	3	13	72,22	ALTA	3	2	2	3	2	2	14	77,78	ALTA	39	72,22	ALTA
2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	2	2	3	2	3	14	77,78	ALTA	2	2	2	3	1	2	12	66,67	MEDIA	38	70,37	ALTA
3	3	1	1	1	1	10	55,56	MEDIA	1	1	3	3	1	1	10	55,56	MEDIA	2	1	3	2	2	2	12	66,67	MEDIA	32	59,26	MEDIA
3	3	2	2	2	2	14	77,78	ALTA	2	3	2	1	2	2	12	66,67	MEDIA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	38	70,37	ALTA
3	3	2	2	2	2	14	77,78	ALTA	2	2	2	3	2	2	13	72,22	ALTA	2	3	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	40	74,07	ALTA
65	65	71	74	64	54	389			75	61	64	64	54	53	371			76	58	59	65	61	59	378			1138		
2,17	2,17	2,33	2,43	2,10	1,77	12,97			2,50	2,03	2,13	2,13	1,80	1,77	12,37			2,53	1,93	1,97	2,17	2,03	1,97	12,60			37,93		
0,35	0,49	0,51	0,46	0,23	0,39	3,96			0,33	0,31	0,26	0,46	0,37	0,53	6,52			0,40	0,34	0,31	0,42	0,38	0,38	5,14			35,58		
0,59	0,70	0,71	0,68	0,48	0,63	1,99			0,57	0,56	0,51	0,68	0,61	0,73	2,55			0,63	0,58	0,56	0,65	0,61	0,61	2,27			5,97		
27,33	32,26	30,48	27,90	22,89	35,44	15,36			22,89	27,35	23,79	31,94	33,90	41,20	20,64			24,82	30,17	28,27	29,89	30,24	31,27	18,00			15,73		

ANEXO N° 11

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Relación de la Cultura Organizacional y el Desempeño académico de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>Problema general:</p> <p>¿En qué medida se relaciona la cultura organizacional y el Desempeño académico de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y las capacitaciones de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?</p> <p>¿En qué medida se relaciona la cultura organizacional y la Motivación de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?</p> <p>¿De qué manera existe se relaciona entre la cultura organizacional y las estrategias de aprendizaje del desempeño académico docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional se relaciona con el Desempeño académico de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre relaciona la cultura organizacional y las capacitaciones de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la Motivación de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y las estrategias de aprendizaje de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H_i: La cultura Organizacional se relaciona positiva y significativamente con relaciona con el Desempeño académico de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?</p> <p>H_o: La cultura Organizacional no se relaciona positiva y significativamente con relaciona con el Desempeño académico de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?</p> <p>Hipótesis específicos:</p> <p>H₁: La cultura Organizacional se relaciona significativamente con las capacitaciones de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?</p> <p>H₂: La cultura Organizacional se relaciona significativamente con la Motivación de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018?</p> <p>H₃: La cultura Organizacional se relaciona significativamente con las estrategias de aprendizaje de docentes de la UE Emigdio Esparza Moreno, Babahoyo. 2018.</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptiva/ correlacional</p> <p>Esquema:</p> <p>Dónde:</p>	<p>Población</p> <p>80 docentes</p> <p>Muestra</p> <p>Muestreo: Censal</p>

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SEÑOR VICERRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "EMIGDIO ESPARZA MORENO"

Master SILVIO CHAVEZ, reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo, Hilario Marino Manzano Álvarez, estudiante del Programa de **MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE TUMBES**, con cedula de identidad N° 1203933849, actualmente me encuentro en el diseño de mi proyecto de investigación titulado: **Relación entre Cultura Organizacional y el Desempeño académico de docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno", Babahoyo.**

El cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría.

Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (cuestionarios) validos de su Prueba Piloto a los docentes de la institución, para la elaboración de la investigación antes mencionada.

La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 28 de mayo, desde las 9:30 am.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto a las autoridades y a los docentes como para la investigadora de este trabajo de investigación.

Babahoyo, 23 de mayo del 2018


CPA, Hilario Manzano Álvarez
Autor de la investigación

Babahoyo ,23 de mayo del 2018

AUTORIZACION

EL RECTORADO DE LA UNIDAD EDUCATIVA "EMIGDIO ESPARZA MORENO" DE LA PROVINCIA DE LOS RIOS CANTON BABAHYO, DISTRITO 12D01 BABAHYO-BABA-MONTALVO

AUTORIZO

Al CPA **MANZANO ALVAREZ HILARIO MARINO**, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validos de su Prueba Piloto a los docentes de la institución para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **Relación entre Cultura Organizacional y el desempeño académico de docentes de la Unidad Educativa Emigdio Esparza Moreno Babahoyo, 2018.**

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorgue las facilidades correspondientes.


Msc. Eduardo Rodríguez
RECTOR DEL PLANTEL



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


Siendo las 15:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "EMIGDIO ESPARZA MORENO", BABAHOYO. 2018., presentada/o por el /la bachiller MANZANO ÁLVAREZ HILARIO MARINO

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____


aprobada por unanimidad

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como *apto* para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

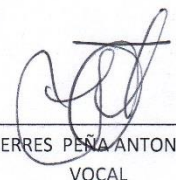
Piura, 10 DE ABRIL DE 2019



DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ
PRESIDENTE



DR. GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMÁN
SECRETARIO



DR. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDY
VOCAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller MANZANO ÁLVAREZ HILARIO MARINO, para obtener el Grado Académico de
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, ha sustentado la Tesis titulada:

RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES
DE LA UNIDAD EDUCATIVA "EMIGDIO ESPARZA MORENO", BABAHoyo. 2018.

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

aprobar por unanimidad

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Piura, 10 DE ABRIL DE 2019

DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ

DR. GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMÁN

DR. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDY





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"Cesar Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

MANZANO ALVAREZ HILARIO MARINO
D.N.I. : 1202659528
Domicilio : Cdla Manuel Muñoz Rubio, Babahoyo
Teléfono : Fijo: 052745618 Móvil: 0982378046
Email : hilario.1967@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

☐ Tesis de Pregrado

Facultad:

Escuela:

Carrera:

Título:

☒ Tesis de Postgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado Maestría en Administración de la Educación

Mención:

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Manzano Álvarez Hilario Marino

Título de la tesis:

Relación entre cultura organizacional y el desempeño académico de los docentes de la
unidad educativa "Emigdio Esparza Moreno", Babahoyo, 2018

Año de publicación: 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

A través del presente documento.

Sí autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma

Fecha: 10 de Abril del 2019

Manzano Álvarez Hilario Marino



	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **Dr. Antonio Freddy Cherres Peña**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada.

"Relación entre cultura organizacional y el desempeño académico de los docentes de la unidad educativa "Emigdio Esparza Moreno", Babahoyo. 2018." del (de la) estudiante **CPA. Manzano Álvarez Hilario Marino** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 03 Octubre del 2019



Firma



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña

Docente DNI: 00255374

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Relación entre cultura organizacional y el desempeño académico de
los docentes de la unidad educativa "Emigdio Esparza Moreno",
Babahoyo, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR

Br. Manzano Álvarez Hilario Marino (ORCID: 0000-0002-0838-5369)

ASESOR

Dr. Cármenes Peña Antonio Freddy (ORCID: 0000-0001-3625-7196)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2019



Resumen de coincidencias		
25 %		
Se están viendo fuentes estándar		
Ver fuentes en inglés (Beta)		
Coincidencias		
1	Entregado a Internation...	9 % >
2	Entregado a Universidad...	8 % >
3	repositorio ucva.edu.pe	2 % >
4	www.dspace.ucv.edu.ec	1 % >
5	repositorio ucva.edu.pe	1 % >
6	tesis.fur.edu.ve	1 % >
7	repositorio ucva.edu.pe	1 % >
8	repositorio ucva.edu.pe	<1 % >
9	www.dspace.ucv.edu.ec	<1 % >
10	Entregado a Universidad...	<1 % >
11	190.50.144.38	<1 % >



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MANZANO ALVAREZ HILARIO MARINO

INFORME TITULADO:

"RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS
DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "EMIGDIO ESPARZA MORENO", BABAHOYO. 2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 10 ABRIL DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por unanimidad*

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

